

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Umum Kota Tasikmalaya

Kota Tasikmalaya merupakan daerah otonomi baru yang memisahkan diri dari induknya yaitu Kabupaten Tasikmalaya. Sejarah Kota Tasikmalaya tidak terlepas dari perjalanan pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya. sebelum menjadi daerah otonomi baru, Kota Tasikmalaya adalah kota administratif dari Kabupaten Tasikmalaya. Kemudian pada Tahun 2001 dirintislah pembentukan Kota Tasikmalaya yang diprakarsai oleh Bupati Kabupaten Tasikmalaya Kol. Inf. H Suljana Wirata Hadisubrata yang membuat tim sukses dengan merangkul tokoh masyarakat yang dipimpin oleh H. Yeng Ds sebagai ketua pembentukan Kota Tasikmalaya.<sup>54</sup> Pada akhirnya tanggal 17 Oktober 2001 melalui Undang-undang Nomor 10 Tahun 2001, Kota Tasikmalaya diresmikan oleh H. Amir Machmud sebagai Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia menjadi daerah otonomi yang mempunyai kewenangan mengatur rumah tangganya sendiri.<sup>55</sup>

Kota Tasikmalaya menjadi kota yang terus berkembang dan menjadi salah satu kota di Jawa Barat yang memiliki potensial ekonomi sangat baik sebagai kota industri maju. Selain itu Kota Tasikmalaya terkenal dengan Kota Santri dengan begitu banyaknya pondok pesantren yang berdiri di hampir semua wilayah kota ini.

---

2. Website Resmi Pemerintah Kota Tasikmalaya, *Sejarah Kota Tasikmalaya*, tasikmalayakota.go.id diposting 3 September 2013, diakses 25, 12 2023. <http://tasikmalayakota.go.id/statis-91-sejarah.html>

3. *Ibid.*,

Pengaruh Islam sangat kental dan mempengaruhi kehidupan sosial, ekonomi bahkan politik masyarakat yang Kota Tasikmalaya

#### **A Kondisi Geografis Kota Tasikmalaya**

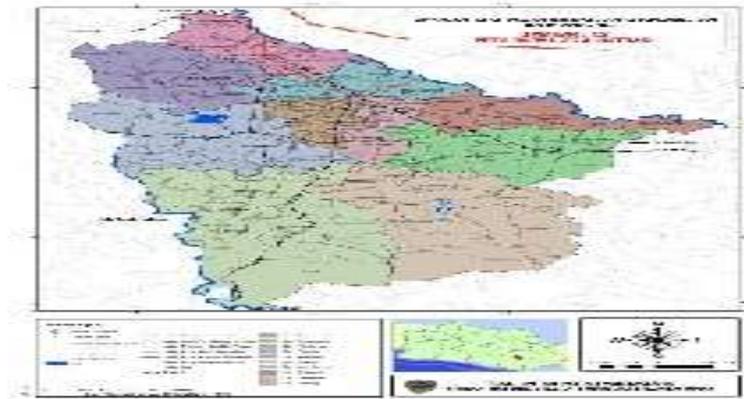
Kota Tasikmalaya memiliki luas wilayah 18.385 Ha atau 183,85 Km<sup>2</sup>, terdiri dari 8 kecamatan, yaitu Kecamatan Cihideung, Kecamatan Cipedes, Kecamatan Tawang, Kecamatan Indihiang, Kecamatan Kawalu, Kecamatan Cibereum, Kecamatan Tamansari dan Kecamatan Mangkubumi, Kecamatan Bungursari, Kecamatan Purbaratu. Wilayah Kota Tasikmalaya berbatasan langsung dengan beberapa Kabupaten, yaitu:

- a. sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Tasikmalaya dan Kabupaten Ciamis (dengan batas Sungai Citanduy);
- b. sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Tasikmalaya;
- c. sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Tasikmalaya (dengan batas Sungai Ciwulan); dan
- d. sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Tasikmalaya.

Secara geografis Kota Tasikmalaya terletak di bagian tenggara wilayah Provinsi Jawa Barat, yaitu pada 108° 08' 51,62" - 108° 18' 31,77" BT dan 7° 14' 14,64" - 7° 27' 2,5" LS, sehingga cukup strategis karena berada pada poros lalulintas di bagian selatan Pulau Jawa.

Berdasarkan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Provinsi dan RTRW Kota Tasikmalaya, Kota Tasikmalaya berfungsi sebagai Pusat Kegiatan Wilayah (PKW) di Priangan Timur. Saat ini kecenderungan arah perkembangan Kota Tasikmalaya yang terkuat, meliputi 3 sumbu arah perkembangan, yaitu:

- a. Sumbu Tasikmalaya – Cikoneng – Ciamis;
- b. Sumbu Tasikmalaya – Cisayong;
- c. Sumbu Tasikmalaya – Singaparna.



**GAMBAR 3.** Peta Kota Tasikmalaya

Berdasarkan bentang alamnya, Kota Tasikmalaya termasuk dalam kategori dataran sedang dengan ketinggian wilayah berada pada ketinggian 201 mdpl (di Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu) sampai 503 mdpl (di Kelurahan Bungursari Kecamatan Indihiang). Penggunaan lahan di Kota Tasikmalaya didominasi oleh sektor pertanian, yaitu terdiri dari lahan sawah seluas 6.08 hektar, tegal/kebun/ladang/ huma seluas 3.267 hektar, penggembalaan padang rumput seluas 20 hektar, hutan rakyat seluas 1.649 hektar, hutan negara seluas 343 hektar dan kolam seluas 731 hektar. Sedangkan lahan pekarangan seluas 3.656 hektar dan 1.402 hektar lahan lain-lain.

Kondisi Rupa Bumi (geomorfologi) ini membagi dua wilayah Kota Tasikmalaya dalam arah Barat Laut ke arah Selatan Kota Tasikmalaya. Kondisi fisik bentang alam ini sangat terkait dengan kondisi hidrologinya, dimana Kota Tasikmalaya terbagi kedalam dua daerah aliran sungai (DAS), di sebelah Utara hingga Timur Laut merupakan DAS Citanduy dengan aliran air menuju kearah

Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis. Sedangkan di sebelah Barat hingga Barat Daya merupakan DAS Ciwulan dimana aliran air menuju kearah Kecamatan Sukaraja dan Tanjung Jaya di Kabupaten Tasikmalaya.

## B. Kondisi Demografi Kota Tasikmalaya

Kota Tasikmalaya memiliki jumlah penduduk pada tahun 2013 sebanyak 657.217 jiwa, dengan jumlah laki-laki sebanyak 332.633 jiwa dan perempuan sebanyak 324.584 jiwa, sementara jumlah rumah tangga sebanyak 170.946 rumah tangga dan banyak anggota rumah tangga rata-rata antara 3 sampai 4 orang. Jumlah Penduduk sesuai dengan jenis kelamin dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 3.** Jumlah Penduduk Menurut Umur dan Jenis Kelamin

Kelompok Umur	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
0 – 4	29,705	27,183	56,888
5 – 9	33,527	31,025	64,552
10 – 14	32,767	31,817	64,584
15 – 19	32,287	29,425	61,712
20 – 24	26,136	25,094	51,23
25 – 29	26,964	26,918	53,882
30 – 34	26,698	26,34	53,038
35 – 39	25,759	25,49	51,249
40 – 44	22,93	22,579	45,509
50 – 54	17,078	16,682	33,76
55 – 60	12,577	12,911	25,488
60 – 64	9,456	9,864	19,32
65+	16,243	18,724	34,967
<b>Jumlah</b>	<b>332,633</b>	<b>324,584</b>	<b>657,217</b>

Sumber: BPS Kota Tasikmalaya <sup>56</sup>.

4. Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya, Jumlah penduduk menurut Usia dan Jenis Kelamin dalam angka tahun 2016.

Jika melihat dari tabel yang disusun berdasarkan kelompok umur penduduk secara lima tahunan, maka pada tahun 2013 penduduk Kota Tasikmalaya terbanyak berusia diantara 10 hingga 14 tahun. Sementara untuk jenis kelamin, jumlah penduduk laki laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah penduduk perempuan.

Kota Tasikmalaya dengan jumlah penduduk 657.217 jiwa dan luas wilayah 183,85 Km<sup>2</sup> akan menghasilkan jumlah kepadatan penduduk 3.575 orang/ Km<sup>2</sup>. Dengan demikian, Kota Tasikmalaya dapat dikategorikan kepadatan penduduknya tinggi dibanding dengan Kabupaten Tasikmalaya yang kepadatan penduduknya yaitu 634 orang/ Km<sup>2</sup> atau dengan daerah sekitarnya seperti Kabupaten Ciamis 958 orang/ Km<sup>2</sup> (BPS Kab.Ciamis, 2016) dan Kabupaten Garut kepadatannya 776 orang/ Km<sup>2</sup> . Kepadatan Penduduk Kota Tasikmalaya juga dapat dilihat dari kepadatan penduduk dari setiap luas wilayah dan jumlah penduduk setiap kecamatan yang ada di Kota Tasikmalaya diantaranya :

**TABEL 4.** Jumlah Kepadatan Penduduk Setiap Kecamatan.

KECAMATAN	LUAS WILAYAH		PENDUDUK		KEPADATAN PENDUDUK ( Orang / Km <sup>2</sup> )
	KM <sup>2</sup>	%	JUMLAH	%	
Kawalu	42,77	23,26	87.935	13,38	2.056
Tamansari	35,99	19,58	65.545	9,97	1.821
Cibeureum	19,04	10,36	63.192	9,62	3.319
Purbaratu	12,01	6,53	39.280	5,98	3.271
Tawang	7,07	3,85	64.999	9,89	9.194
Cihideung	5,49	2,99	73.904	11,24	13.462
Mangkubumi	24,53	13,34	88.322	13,44	3.601
Indihiang	11,09	6,03	49.215	7,49	4.438
Bungursari	16,9	9,19	47.390	7,21	2.804
Cipedes	8,96	4,87	77.435	11,78	8.642
<b>JUMLAH</b>	<b>183,85</b>	<b>100,00</b>	<b>657.217</b>	<b>100,00</b>	<b>3.575</b>

Sumber BPS Kota Tasikmalaya<sup>57</sup>

5. Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya, Jumlah Kepadatan Penduduk dari setiap Kecamatan berdasarkan angka tahun 2016.

Berdasarkan tabel diatas, bahwa kepadatan penduduk berada di wilayah Kecamatan Cihideung dengan 13.462 Orang / Km<sup>2</sup>. Kecamatan Cihideung ini merupakan termasuk daerah kecamatan yang berada ditengah-tengah Kota Tasikmalaya. Oleh karena itu, kepadatan penduduk sangat tinggi di wilayah tersebut.

Jumlah penduduk di Kota Tasikmalaya berdasarkan proyeksi interim hasil sensus penduduk BPS tahun 2020, jumlah penduduk tahun 2021 sebanyak 723,92 ribu jiwa dengan laju pertumbuhan 0,81 persen dibanding penduduk tahun 2020. Kepadatan penduduk Kota Tasikmalaya adalah 3.930 jiwa/km<sup>2</sup> dengan Kecamatan Cihideung menjadi wilayah yang memiliki kepadatan penduduk terbesar yaitu 13,345 jiwa/km<sup>2</sup> dan Kecamatan Tamansari merupakan wilayah dengan kepadatan penduduk terkecil yaitu 2.115 jiwa/km<sup>2</sup>. Informasi lengkapnya dapat dilihat pada Tabel.5.

**Tabel 5.** Jumlah Penduduk dan Laju Pertumbuhan Penduduk Menurut Kecamatan di KotaTasikmalaya, 2021

Kecamatan	Penduduk (ribu)		Laju Pertumbuhan Penduduk per Tahun (%)	Kepadatan Penduduk (per km <sup>2</sup> )
	2020	2021	2020 – 2021	2021
Kawalu	96,78	97,59	0,63	2.305
Tamansari	77,07	78,25	1,14	2.115
Cibeureum	68,60	69,06	0,51	3.755
Purbaratu	44,38	44,85	0,79	3.551
Tawang	60,16	60,81	0,81	8.801
Cihideung	71,95	72,73	0,81	13.345
Mangkubumi	97,91	98,81	0,69	4.119
Indihiang	57,57	58,39	1,07	5.377
Bungursari	60,19	61,55	1,69	3.493
Cipedes	81,56	81,88	0,30	9.057
<b>Kota Tasikmalaya</b>	<b>716,16</b>	<b>723,92</b>	<b>0,81</b>	<b>3.930</b>

Sumber: BPS Kota Tasikmalaya, 2022

## D Kondisi Perekonomian

Kondisi Perekonomian di Kota Tasikmalaya sangat berkembang pesat. Kota Tasikmalaya menjadi pusat bisnis, pusat perdagangan dan jasa, serta pusat industri di Priangan Timur yang membentang dari Kota Banjar, Kabupaten Ciamis, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya, hingga Kabupaten Garut. Ada beberapa faktor yang membuat perkembangan ekonomi Kota Tasikmalaya menjadi semakin maju yang pertama adalah sentra potensi industri dan perdagangan yang banyak terdapat di Kota Tasikmalaya, diantaranya :

**Tabel 6.** Potensi Industri dan Perdagangan Kota Tasikmalaya.<sup>58</sup>

Industri	Jumlah Sentra	Wilayah
Sentra Bordir	33 Sentra	kec. Cipedes, Cihideung, Tamansari, Cibereum, Kawalu.
Sentra Alas Kaki/ kelom geulis	18 Sentra	Kec. Cipedes, Cihideung, Tamansari, Cibereum, Kawalu, Mangkubumi.
Sentra Kerajinan mendong	12 Sentra	Kec. Cibereum, Tamansari.
Sentra Kerajinan payung	1 Sentra	kec. Indihiang
Sentra Batik	2 Sentra	Kec. Cipedes, Indihiang
Sentra Meubel	10 Sentra	Kec. Cipedes, Cihideung, Tamansari, Cibereum, Mangkubumi, tawang.
Sentra Kerajinan Bambu	5 Sentra	Kec. Tamansari, Indihiang, Kawalu.
Sentra Konfeksi	21 Sentra	Kec. Cipedes, Cihideung, Tamansari, Cibereum, Indihiang, Tawang.

Kemudian faktor yang kedua mempengaruhi pertumbuhan ekonomi Kota Tasikmalaya adalah geografis dan demografis. Faktor geografis Kota Tasikmalaya terletak di jalur utama selatan Pulau Jawa di wilayah provinsi Jawa Barat menjadikan kondisi kota yang strategis dan cocok untuk dijadikan pusat

---

6. Data Dins Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Tasikmalaya 2016.

perekonomian di Jawa Barat bahkan di Indonesia. Selain itu, jumlah penduduk yang potensial menjadi sasaran bagi para investor lokal ataupun asing untuk menanamkan modalnya di Kota Tasikmalaya. Kota Tasikmalaya menjadi solusi untuk menjawab persoalan negara dalam bentuk perekonomian.

Kondisi ekonomi Kota Tasikmalaya juga bisa dilihat dari kondisi kondisi makro ekonomi Kota Tasikmalaya, yaitu melalui peningkatan laju pertumbuhan ekonomi selama 5 tahun mulai tahun 2009 sampai 2013. Laju pertumbuhan ekonomi Kota Tasikmalaya terus mengalami kenaikan yang semula pada tahun 2009 hanya 4,02 dan akhir tahun 2013 meningkat sebesar 5,72%.

**Tabel 7.** Laju Pertumbuhan Ekonomi

Tahun	Laju Pertumbuhan Ekonomi (%)	Tingkat Inflasi (%)	PDRB (Juta)	Jumlah Penduduk	Tingkat Pengangguran
2009	4,02	20,83	4.617.521,92	608.283	-
2010	5,11	8,44	5.512.622,45	617.767	-
2011	7,72	7,72	6.353.910,46	603.191	12.206
2012	5,70	12,07	7.150.922,46	642.046	11.009
2013	5,72	4,17	7.803.589,33	652.693	-

Sumber: BPS Kota Tasikmalaya <sup>59</sup>

meningkatkan LPE adalah PDRB dimana kontribusi PDRB terdiri dari sektor:

1. Perdagangan
2. Industri dan P engolahan
3. Pengangkutan dan komunikasi
4. Sektor jasa jasa
5. Sektor Bangunan

7. Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya, Laju Pertumbuhan Ekonomi berdasarkan angka tahun 2013.

6. Pertanian dan Pertambangan

7. Keuangan dan perbankan

Kontribusi tinggi dengan pertumbuhan yang tinggi yaitu berasal dari sektor hotel dan restoran, industri pengolahan, keuangan atau perbankan, dan bangunan. Kemudian Kontribusi yang paling rendah adalah dibidang pertambangan dan pertanian.

Kondisi Ekonomi dililat pula dari kondisi keadaan tingkat kemiskinan masyarakat Kota Tasikmalaya. tingkat kemiskinan dapat dilihat dari jumlah penduduk miskin, dan kategori garis kemiskinan masyarakat Kota Tasikmalaya. Berikut jumlah penduduk miskin Kota Tasikmalaya:

**TABEL 8.** Jumlah Penduduk Miskin Kota Tasikmalaya

INDIKATOR	2011	2012	2013
Jumlah penduduk miskin (ribuan orang)	129,76	122,96	112,163
Persentase Penduduk Miskin (%)	19,98	18,92	<b>17,19</b>
Tingkat Keparahan Kemiskinan	0,94	1,18	0,63
Garis Kemiskinan (Rp/Orang/Bulan)	293.985	317.037	337.841

Sumber: BPS Kota Tasikmalaya<sup>60</sup>

Kota Tasikmalaya memiliki jumlah penduduk miskin yang dari tahun-ketahun mengalami penurunan. Jumlah penduduk miskin di Kota Tasikmalaya pada Tahun 2013 sebanyak 112.163 jiwa atau 17,19 % dari jumlah penduduk turun 1,73 % dari presentase tahun 2012 yang sebesar 18,92. Pertumbuhan Ekonomi juga berdampak pada penurunan jumlah penduduk miskin di Kota Tasikmalaya.

8. Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya, Jumlah Indikator Penduduk Miskin Kota Tasikmalaya berdasarkan angka tahun 2013.

## D Ketenagakerjaan di Kota Tasikmalaya

Letak Kota Tasikmalaya ada di tengah-tengah wilayah Priangan Timur sehingga banyak masyarakat luar daerah tertarik untuk bermukim di Kota Tasikmalaya, hal ini berdampak positif pada bidang pengembangan pariwisata dan industri kreatif akan tetapi berdampak negatif terhadap tingkat pertumbuhan penduduk. Pertumbuhan penduduk yang semakin meningkat otomatis akan mempengaruhi jumlah beban angkatan kerja. Hal ini dapat dilihat dari berapa banyaknya angka pengangguran yang ada di Kota Tasikmalaya dari tahun ke tahun. Berikut dapat dilihat keadaan Ketenagakerjaan di Kota Tasikmalaya.

**TABEL 9.** Keadaan Ketenagakerjaan Kota Tasimalaya

Tahun	Jumlah Penduduk	Angkatan Kerja %	Angka Pengangguran	Persentase %
2013	657.217	65,57	7.550	3,52
2014	654.794	60,67	10.736	5,38
2015	657.477	66,21	14.000	7,48
2016	659.606	64,67	10.887	5,28
2017	677.070	65,21	11.401	6,52

*Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pengangguran di Kota Tasikmalaya tiap tahun nya mengalami peningkatan dan penurunan, pada tahun 2014 tingkat pengangguran mengalami peningkatan sampai dengan tahun 2015 dan pada tahun 2016 sempat mengalami penurunan, akan tetapi terhitung tahun 2017 pun mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Menurut Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya keadaan penduduk Kota Tasikmalaya berdasarkan usia tahun 2010 sampai dengan tahun 2016 paling besar ada pada usia produktif 15-19 tahun, usia produktif terjadi kenaikan setiap tahunnya terhitung mulai dari tahun 2010

sebanyak 30.479 orang sampai dengan tahun 2016 sebanyak 31.328 orang. Usia produktif 15-19 diperkirakan masyarakat lulusan SLTA dan mahasiswa baru dibangku perkuliahan. Untuk yang melanjutkan studi diperkuliahan uisa produktif ini tidak menjadi masalah, tetapi untuk usia produktif lulusan SLTA yang tidak melanjutkan perkuliahan statusnya menjadi masyarakat pencari kerja. Dan apabila usia produktif kesulitan mendapatkan pekerjaan maka status mereka akan menjadi pengangguran sampai mereka mendapatkan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan mengenai pengangguran merupakan permasalahan yang harus segera diatasi oleh pemerintah Kota Tasikmalaya.

#### **4.1.2 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Hamil Dihubungkan Dengan Pasal 82 Ayat (1) Dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Wilayah Kota Tasikmalaya**

Pembangunan nasional, khususnya bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk sebesar-besarnya bagi kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat pekerja. Oleh karena itu hukum ketenagakerjaan harus dapat menjamin kepastian hukum, nilai keadilan, asas kemanfaatan, ketertiban, perlindungan dan penegakan hukum. Seiring dengan pembangunan bidang ketenagakerjaan, tampak maraknya para pelaku dunia usaha berbenah diri pasca krisis ekonomi dan moneter untuk bangun dari mimpi yang buruk, serta terpaan gelombang krisis ekonomi global yang melanda asia tenggara, di mana Indonesia tidak lepas dari terpaan gelombang tersebut. Pemerintah dalam upaya mengatasi krisis ekonomi global bersama dengan masyarakat, terutama para pelaku usaha, salah satu alasan pokok untuk menstabilkan perekonomian dan menjaga keseimbangan moneter serta menghindari kebangkrutan sebagian besar perusahaan yang berdampak terhadap

sebagian besar nasib para pekerja pabrikan dan berujung pada pemutusan hubungan kerja.<sup>61</sup>

Indonesia ialah negara hukum, hal ini tentunya kita telah mengetahuinya karena dalam UUD 1945 khususnya Pasal 1 ayat (3) telah menyatakan demikian. Sebagai negara hukum segala aspek kehidupan bangsa Indonesia diatur oleh hukum termasuk dalam hubungan industrial yang menyangkut tenaga kerja. Pengaturan ini demi terpenuhinya hak para tenaga kerja agar tidak terjadi eksploitasi dan pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia tenaga kerja. Pembangunan dari tenaga kerja memiliki tujuan untuk memberdayakan serta juga untuk menggunakan kinerja para pekerja yang secara penuh dan juga secara manusiawi, guna menciptakan pemerataan sebuah kesempatan pekerjaan dan juga persediaan dari para pekerja yang telah sama dengan kebutuhan dalam sebuah pembangunan nasional serta daerah, yang memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja khususnya juga terhadap pekerja perempuan didalam mewujudkan kesejahteraan serta meningkatkan lagi kesejahteraan tenaga kerja dan juga keluarganya. Sifat hukum akan ketenagakerjaan ini bersifat perdata (privat) serta bersifat publik.

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan sudah menjelaskan perhatian terhadap pekerja perempuan hamil. Perhatian lebih yang harus diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja perempuan hamil ialah berupa perlindungan terhadap hak reproduksinya. Dimana hak reproduksi ini mencakup hak cuti menstruasi, hamil, melahirkan, dan gugur kandungan. Hanya saja pada

---

<sup>61</sup> Bhenyamin Hoessin, Pembagian Kewenangan Antara Pusat dan Daerah, (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2001), hlm. 4.

penerapan dilapangannya masih tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga mengakibatkan timbul permasalahan yang merugikan pekerja atau buruh. Kerugian yang timbul akibat tidak diterapkannya hak cuti bagi pekerja perempuan hamil, menyebabkan gangguan pada kesehatan para pekerja dan janin yang ada dalam kandungannya. Dimana hal ini dapat mempengaruhi kinerja para pekerja yang akan semakin menurun mengingat kondisi dari tubuhnya yang semakin melemah sehingga mengancam keselamatan bagi pekerja perempuan dan juga bayi yang sedang di kandungannya.

Pekerja perempuan yang sedang hamil memiliki hak untuk menyampaikan kepada perusahaan atau tempat dimana ia bekerja apabila pekerjaan yang diterimanya dapat membahayakan kehamilannya.<sup>62</sup> Hanya saja masih banyak pekerja perempuan yang merasa sungkan atau takut untuk mengemukakan pendapatnya dengan alasan takut kehilangan pekerjaannya. Padahal secara hukum setiap orang berhak mengemukakan pendapatnya dengan tetap menghargai hak orang lain dan tidak melanggar hukum. Maka dari itu pemerintah memberikan solusi dalam bentuk perlindungan mengenai peraturan cuti hamil dan melahirkan yang harus diterapkan oleh perusahaan, yaitu pekerja perempuan berhak mendapatkan istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan, hal ini diatur dalam Pasal 82 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Adiyanti A., Nanda N. "Studi Kasus Wanita Bekerja Menjelang Masa Melahirkan"; Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang), 9.2 (2018), 118-127

<sup>63</sup> Banjarani D. R., Andreas R., "Perlindungan dan Akses Hak Pekerja Wanita di Indonesia: Telaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO"; Jurnal HAM, 10.1 (2019), 115-126

Oleh karena itu, akan lebih baik jika dari pihak keluarga ataupun pekerja dan/atau buruh menyertakan bukti tertulis kelahiran anak kepada pihak perusahaan mengenai cuti ini. Walaupun dalam undang-undang ketenagakerjaan tertulis jelas bahwa pekerja perempuan yang dalam masa istirahat atau cuti berhak mendapatkan upah secara penuh, tetapi pada kenyataannya hal ini masih sering tidak diterapkan oleh perusahaan dan menimbulkan permasalahan baru bagi pekerja. sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan hak cuti hamil, melahirkan, dan keguguran sudah ditetapkan sangat jelas pada Pasal 185 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 berupa sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000 (empat ratus juta rupiah). Dimana dengan adanya sanksi ini, seharusnya pihak perusahaan dapat menerapkan hak cuti hamil, melahirkan, dan keguguran sesuai ketentuan yang telah ditetapkan kepada pekerja perempuan hamil agar terhindar dari sanksi tersebut.

Kota Tasikmalaya yang berada di sebelah Timur Provinsi Jawa Barat saat ini tengah gencar-gencarnya berfokus pada sektor industri Hampir 70%, pusat bisnis, pusat perdagangan dan jasa, dan pusat industri di Priangan Timur dan Selatan berada di Kota Tasikmalaya. Hal ini membuat perekonomian di Kota Tasikmalaya benar-benar menggeliat dan maju, karena banyaknya pelaku usaha berinvestasi di Kota Tasikmalaya. Daya tarik investasi di Kota Tasikmalaya dilihat dari 5 (lima) aspek semuanya mendukung kelancaran investasi.<sup>64</sup> Aspek yang agak

---

<sup>64</sup> Ika Sartika, "Determinan Daya Tarik Investasi Kota Tasikmalaya Provinsi Jawa Barat" E Jurnal IPDN, Sumedang, 2021 <https://ejournal.ipdn.ac.id/>

kurang adalah tenaga kerja dan produktivitas, karena upah buruh yang relatif rendah yang diakibatkan rendahnya pendidikan buruh. Adapun sektor yang merupakan daya tarik untuk investasi adalah sektor tersier, dengan kategori informasi dan komunikasi, jasa kesehatan dan kegiatan sosial, kategori pendidikan, kategori konstruksi, perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor, serta kategori industri pengolahan. Determinan daya tarik investasi di Kota Tasikmalaya berdasarkan persepsi para pengusaha sesuai peringkat adalah aspek ekonomi daerah, kelembagaan, infrastruktur fisik, social politik, serta tenaga kerja dan produktivitas.

Perkembangan sektor usaha dan perdagangan meningkatkan jumlah lapangan pekerjaan di Kota Tasikmalaya. Kota Tasikmalaya menjadi magnet bagi para pencari kerja di wilayah priangan timur. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Dudi mengungkapkan dari tahun 2022 sudah ada 4.612 orang yang terdata mencari pekerjaan dan 2.882 orang di tahun 2023 juga dalam pencarian kerja.<sup>65</sup> Menurut data BPS pada tahun 2021 jumlah pekerja buruh di Kota Tasikmalaya mencapai 316.349 jiwa.<sup>66</sup> Jumlah perkerja ini merupakan data yang tercatat masih banyak data pekerja yang belum terdata oleh dinas ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya.

Dudi juga mengungkapkan jumlah pekerja di Kota Tasikmalaya lebih didominasi oleh pekerja perempuan karena kebanyakan lapangan pekerjaan lebih membutuhkan jasa perempuan dari data 2023 ada 45 perusahaan yang fokus mencari pekerja perempuan karena di Kota Tasikmalaya industri yang banyak

---

<sup>65</sup> Dudi Ahmad Holidi, Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya.

<sup>66</sup> BPS Kota Tasikmalaya, Jumlah angkatan kerja Kota Tasikmalaya 2021

berkembang adalah sektor industri konveksi dan garmen.<sup>67</sup> Secara umum pekerja perempuan lebih tekun, ulet, patuh dan mau dibayar murah oleh perusahaan. Dengan keunggulan pekerja perempuan namun banyak juga yang tidak memperhatikan hak hak pekerja perempuan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan sesuai Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Data menunjukkan bahwa adanya kasus pemberhentian hubungan kerja Di Kota Tasikmalaya sebanyak 966 orang selama periode 2021-2023.<sup>68</sup>

**TABEL 10** Kasus PHK Kota Tasikmalaya

<b>Tahun</b>	<b>Laki Laki</b>	<b>Perempuan</b>	<b>Jumlah</b>
2021	57	5	62
2022	904	0	904

Data ini merupakan data yang terangkum dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya dari laporan Perusahaan yang menyertakan informasi terkait dengan jumlah tenaga kerja yang terjadi pemutusan hubungan kerja. Namun menurut Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Regional Kota Tasikmalaya jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja lebih dari itu. Masih banyak Perusahaan yang belum melaporkan tenaga kerja termasuk pemberhentian tenaga kerja kepada serikat pekerja maupun kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota

<sup>67</sup> Dudi Ahmad Holidi, Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya.

<sup>68</sup> Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya, Jumlah Pekerja Yang Terkena PHK Berdasarkan Jenis Kelamin di Kota Tasikmalaya Open data Kota Tasikmalaya, 15 Juni 2023 diakses 21 Juni 2024 <https://opendata.tasikmalayakota.go.id/dataset/jumlah-pekerja-yang-terkena-phk-berdasarkan-jenis-kelamin-di-kota-tasikmalaya>

Tasikmalaya. Salah satunya keputusan tenaga kerja perempuan yang mendapatkan diskriminasi dan pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Ada beberapa kasus tentang pekerja wanita hamil di Kota Tasikmalaya diantaranya:

1. Kasus pekerja wanita hamil di Kota Tasikmalaya yang berhenti bekerja akibat dipaksa untuk mengundurkan diri (*resign*) dari Perusahaan.

Kasus pertama tentang pekerja wanita yang sedang mengandung berusia kandungan 7 bulan dipaksa untuk resign atau mengundurkan diri dari perusahaan dengan alasan pekerjaan yang digeluti akan berdampak tidak baik terhadap kesehatan kandungan pekerja dan pekerja wanita boleh melamar kembali kepada perusahaan apabila kondisi sudah memungkinkan atau paska kelahiran. Eros selaku penggiat buruh di Kota Tasikmalaya mengungkapkan bahwa pekerja perempuan di Kota Tasikmalaya banyak yang mendapatkan perlakuan diskriminasi namun belum pernah muncul di permukaan. Diawali dengan persyaratan lowongan pekerja perempuan untuk tidak menikah selama kontrak, mengajukan pengunduran resign untuk wanita yang sudah hamil besar, bahkan PHK kepada wanita yang hamil.<sup>69</sup> Dari Tahun 2021 sampai 2022 ada 1 kasus yang ditangani oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Regional Kota Tasikmalaya, walaupun SPSI Kota Tasikmalaya meyakini fenomena ini masih banyak terjadi di Kota Tasikmalaya namun tidak

---

<sup>69</sup> Eros Rosid, Penggiat Buru dan Sekertaris SPSI Kota Tasikmalaya

terakomodir.<sup>70</sup> Pekerja wanita hamil menjadi problematika bagi perusahaan karena dengan kondisi hamil tingkat produktivitas akan menurun dan juga akan menambah beban finansial bagi perusahaan apabila gaji pekerja dibayarkan ketika masa cuti yang begitu lama.

2. Kasus pekerja wanita hamil yang dirumahkan namun tidak diberikan upah saat dirumahkan dan perusahaan akan bersedia menerima pekerja wanita hamil tersebut saat siap bekerja penuh waktu setelah melahirkan

Kasus Kedua seperti yang diungkapkan Eros Rosid ada pekerja wanita yang dirumahkan atau diberhentikan sementara oleh perusahaan dengan alasan hamil namun tidak diberi upah atau gaji secara penuh oleh perusahaan namun dapat kembali bekerja setelah pasca persalinan untuk bekerja seperti biasa.<sup>71</sup> Fenomena ini menimpa kurang lebih 5 pekerja konveksi dan garmen yang kemudian diberik surat perjanjian hubungan kerja oleh pengusaha.<sup>72</sup> Hal ini menjadi dilema karena tidak sesuai dengan aturan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

3. Kasus pemberhentian hubungan kerja pekerja wanita hamil dengan alasan tidak ada kontrak kerja atau karyawan lepas.

Kemudian kasus ketiga pemberhentian hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja wanita hamil ini dikarenakan alasan tidak ada kontrak secara resmi namun kesepakatan melalui lisan dan pekerja wanita hamil ini bisa dikatakan sebagai buruh lepas. Hal ini terjadi di perusahaan yang masih berkembang atau

---

<sup>70</sup> Ibid

<sup>71</sup> Eros Rosid, Penggiat Buru dan Sekertaris SPSI Kota Tasikmalaya

<sup>72</sup> Ibid

usaha UMKM dan rumah tangga di Kota Tasikmalaya. Menurut Eros buruh harian dan karyawan lepas ini sulit untuk angkat namun kejadian ini marak terjadi dikalangan UMKM dan Asisten Rumah Tangga dari hasil koordinasi dan konsultasi sekitar 5 pekerja harian dan karyawan lepas mengalami PHK oleh majikannya atau pelaku usaha.

Perkara perselisihan hubungan industrial, oleh Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah menetapkan tata cara dan proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>73</sup> Salah satu metode yang digunakan untuk menempeh perlindungan hukum dalam fenomena pemberhentian hubungan kerja pekerja Perempuan yang diakibatkan hamil, melahirkan yaitu metode Tripartit. Metode tripartite merupakan perundingan antara pengusaha dan pekerja/karyawan, dimana pihak ketiga ikut serta dalam penyelesaian perselisihan tersebut. Dinas tenaga kerja Kota Tasikmalaya pernah melakukan metode tripartite dengan membuka ruang mediasi dengan serikat pekerja dan pelaku usaha terkait pemutusan hubungan kerja kepada perempuan yang hamil, melahirkan dan menyusui.<sup>74</sup> Mediasi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya menghasilkan adanya bentuk perjanjian antara pengusaha dengan pekerja untuk memperkejakan kembali pekerja yang mendapat pemutusan hubungan kerja. Sementara untuk pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pelaku usaha mikro dan tidak ada perjanjian hubungan kerja menjadi bahan pengkajian kembali untuk kemudian akan disosialisasikan dan diberikan

---

<sup>73</sup> Nafsiyatul Muslikah, Model Penyelesaian Tripartit dalam Sengketa Hubungan Industrial di Dinperinaker Purworejo, *Amnesti: Jurnal Hukum* Vol. 2 No. 1 (2020) pp. 24-32p-ISSN: 2656-3029 | e-ISSN: 2775 -0604

<sup>74</sup> Diar Sobarti Staff dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya

penyuluhan serta edukasi kepada pelaku usaha. menurut Ketua SPSI Kota Tasikmalaya mendapat banyak kasus ini pada pekerja lepas atau tidak memiliki surat perjanjian hubungan kerja yang dilakukan oleh para pengusaha UMKM, yang sulit untuk dideteksi karena adanya budaya kerelaan pekerja akan keputusan oleh majikannya atau pelaku usaha yang memperkejakannya.

#### **4.1.3 Faktor Pendorong dan Penghambat Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Hamil Dihubungkan Dengan Pasal 82 Ayat (1) Dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Wilayah Kota Tasikmalaya**

Pelindungan hukum terhadap pekerja Wanita hamil tidak terlepas dari berbagai faktor pendorong dan penghambatnya. ada lima (5) faktor yang menjadi faktor pendorong dan penghambat perlindungan hukum terhadap pekerja wanita hamil dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Tasikmalaya.

##### **1. Faktor Hukum**

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat. Dalam rangka perlindungan bagi pekerja dan pengusaha dibutuhkan campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan untuk menjaga keseimbangan bagi para pihak melalui peraturan perundang-undangan, sehingga menjadikan hukum perburuhan bersifat ganda yaitu privat dan publik.

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan sudah menjelaskan perhatian terhadap pekerja perempuan hamil. Perhatian lebih yang harus diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja perempuan hamil ialah berupa perlindungan terhadap hak reproduksinya. Dimana hak reproduksi ini mencakup hak cuti menstruasi, hamil, melahirkan, dan gugur kandungan. Hanya saja pada penerapan dilapangannya masih tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga mengakibatkan timbul permasalahan yang merugikan pekerja atau buruh.

Pekerja wanita yang sedang mengandung harus dilindungi dari suatu aturan yang tidak relevan. Bahkan, di Pasal 76 ayat 2 UU Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha dilarang mempekerjakan wanita yang sedang mengandung sesuai dengan keterangan dokter karna sangat bahaya bagi si ibu dan calon bayinya bila bekerja dari pukul 11.00 pm sampai dengan 07.00 am. Ketentuan tersebut, sejalan dengan Pasal 3 Konvensi ILO Nomor 183 mengenai Perlindungan Maternitas. Bentuk perlindungan mengenai peraturan cuti hamil dan melahirkan yang harus diterapkan oleh perusahaan, yaitu pekerja perempuan berhak mendapatkan istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan, hal ini diatur dalam Pasal 82 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.<sup>75</sup> sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan hak cuti hamil, melahirkan, dan keguguran sudah ditetapkan sangat jelas pada Pasal 185 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 berupa sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000 (seratus juta

---

<sup>75</sup> Banjarani D. R., Andreas R., "Perlindungan dan Akses Hak Pekerja Wanita di Indonesia: Telaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO"; Jurnal HAM, 10.1 (2019), 115-126

rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000 (empat ratus juta rupiah). Dimana dengan adanya sanksi ini, seharusnya pihak perusahaan dapat menerapkan hak cuti hamil, melahirkan, dan keguguran sesuai ketentuan yang telah ditetapkan kepada pekerja perempuan hamil agar terhindar dari sanksi tersebut.

## **2. Faktor Penegak Hukum**

Salah satu faktor dalam perlindungan hukum kepada pekerja wanita hamil di Kota Tasikmalaya yang sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yaitu permasalahan faktor penegak hukum itu sendiri. Tidak bisa di pungkiri kendala Sumber Daya Manusia (SDM) penegak hukum adalah faktor tidak efektifnya penegakan hukum ketenagakerjaan di Kota Tasikmalaya.<sup>76</sup> Khususnya Kota Tasikmalaya wewenang penindakan masih belum jelas pemerintah daerah lebih mengutamakan sosialisasi koordinasi dan pengawasan kepada para pengusaha dan pekerja. Penegak hukum ini diantaranya kepolisian, kejaksaan, kehakiman, pengacara dan juga pemerintah daerah selaku pejabat pengawas administratif.

Di Kota Tasikmalaya terdapat perbedaan psikologis antara pengawasan yang dilakukan pejabat pengawas (penanganan dibidang administratif) dengan penanganan melalui sarana hukum ketenagakerjaan diantaranya:

- a. pejabat pemerintah administratif tidak banyak yang paham tentang hukum pidana ketenagakerjaan kepada pelaku usaha hanya Mensosialisasikan regulasi dan membuat peraturan daerah tentang jaminas sosial ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya

---

<sup>76</sup> Dede Muharam Ketua Komisi IV DPRD Kota Tasikmalaya

- a. pejabat pemerintah administratif bekerja dengan tujuan meningkatkan kerjasama pihak pemerintah dengan dunia usaha, dan mendorong dunia usaha untuk memperhatikan juga hak hak para pekerja.
- b. Keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penyidik dalam menangani kasus yang berkaitan dengan korporasi, ketenagakerjaan, perusahaan menjadikan penyidik merasa pekerjaan tersebut “berat” dan menjemukan (karena memerlukan pemikiran dan perhatian serta kemauan yang lebih), sehingga semangat untuk menangani perkara tersebut semakin lama semakin menurun, apalagi mendapatkan hambatan dalam membuktikan atau mencari alat-alat buktinya.
- c. Adanya “kebijakan” untuk membiarkan pelaku tetap melakukan pelanggaran hukum ketenagakerjaan untuk jangka waktu yang lama, karena pemerintah sedang masih melakukan “perundingan” dengan pelaku untuk mencari solusi serta mengikuti hukum ketenagakerjaan yang dinamis.

Kemudian ada juga penegak hukum ketenagakerjaan yaitu penyidik pegawai negeri sipil yang berdasar pada ketentuan Pasal 14 ayat (1) Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, sebagai salah satu pertimbangan Pengawas Ketenagakerjaan dan/atau sekaligus sebagai PPNS membuat Laporan Kejadian. Nota Pemeriksaan I, Nota Pemeriksaan II dan Penetapan merupakan syarat pengajuan kasus/perkara yang diminta Koordinasi dan Pengawasan yaitu Penyidik Polri dan Kejaksaan sebagai bukti apabila pengusaha/pemberi kerja tidak melakukan kewajiban yang telah ditetapkan dan

telah dilakukan upaya preventif edukatif dan represif non yustisial oleh Pengawas Ketenagakerjaan

### **3. Faktor Sarana dan Fasilitas**

Faktor sarana dan fasilitas dalam perlindungan hukum terhadap pekerja Wanita hamil yaitu dengan adanya jaminan Kesehatan yang diberikan Perusahaan kepada para pekerja. Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-undang Ketenagakerjaan menjelaskan salah satu hak bagi pekerja Wanita hamil yaitu Memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja. pada dasarnya setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas K3. Upaya K3 tersebut diatur oleh pemerintah untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan kesehatan dengan mencegah kecelakaan dan penyakit akibat melakukan pekerjaan di tempat kerja. Sehingga berdasarkan hal tersebut, salah satu dari hak-hak pekerja yang hamil adalah dapat meminta untuk melakukan pekerjaan yang tidak berat dan menolak melakukan pekerjaan di tempat yang berbahaya sebagai bentuk jaminan K3 bagi dirinya yang sedang hamil.

Selain dari UU Ketenagakerjaan, perlindungan kesehatan reproduksi sebagai bagian dari K3 juga diatur dalam Rekomendasi 191- Perlindungan terhadap Ibu Hamil, 2000–Rekomendasi Mengenai Revisi atas Rekomendasi Mengenai Perlindungan Terhadap Ibu Hamil, 1952 ("Rekomendasi 191"). Dalam Rekomendasi 191 tersebut pada poin 6 yang menyatakan:

- 1) Negara anggota harus mengambil tindakan untuk memastikan adanya penilaian atas segala risiko di tempat kerja yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan perempuan yang sedang hamil atau dirawat

beserta anaknya. Hasil penilaian ini harus diberitahukan kepada perempuan terkait.

2) Dalam situasi-situasi yang disebutkan dalam Pasal 3 Konvensi ini (Rekomendasi 191) atau bila risiko besar telah diidentifikasi berdasarkan sub-ayat (1) di atas, maka tindakan perlu dilakukan, berdasarkan surat keterangan medis terkait, untuk menyediakan alternatif bagi pekerjaan tersebut dalam bentuk:

- a. penghapusan risiko;
- b. adaptasi dengan kondisi kerja perempuan tersebut;
- c. pindah ke jabatan lain, tanpa kehilangan upah, bila adaptasi tersebut tidak layak dilakukan; atau cuti dibayar, sesuai dengan perundang-undangan, peraturan atau kebijakan nasional, apabila perpindahan jabatan tersebut tidak layak dilakukan.

3) Tindakan-tindakan yang tercantum dalam sub-ayat (2) secara khusus harus dilakukan dalam hal:

- a. pekerjaan sulit yang melibatkan upaya untuk mengangkat, membawa, mendorong atau menarik beban secara manual;
- b. pekerjaan yang terekspos bahan biologis, kimia atau fisika yang mengandung bahaya kesehatan reproduktif;
- c. pekerjaan yang membutuhkan keseimbangan khusus;
- d. pekerjaan yang melibatkan ketegangan fisik akibat duduk atau berdiri terlalu lama, atau akibat suhu atau getaran yang terlalu ekstrim.

- e. Perempuan hamil atau yang sedang dirawat tidak boleh diharuskan untuk kerja malam jika surat keterangan medis menyatakan bahwa pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kehamilan atau perawatannya.

Perempuan berhak kembali ke pekerjaannya semula atau pekerjaan setara sesegera setelah ia merasa aman untuk melakukannya. Perempuan harus diizinkan meninggalkan tempat kerjanya, bila perlu, setelah memberitahukan majikannya, untuk menjalani pemeriksaan medis yang terkait dengan kehamilannya. Adapun upaya K3 sesungguhnya dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dengan demikian, setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen K3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Selain itu ada serikat pekerja yang menjadi jembatan Penyaluran aspirasi Pekerja dilakukan untuk kepentingan Pekerja serta dibangun mekanisme dan tata laksana penyampaian aspirasi yang santun dan bermartabat serta mengedepankan azas musyawarah dalam penyelesaian konflik.

#### **4. Faktor Masyarakat**

Faktor masyarakat menjadi faktor yang sangat penting dalam upaya perlindungan hukum kepada pekerja wanita hamil di Kota Tasikmalaya. Pengetahuan masyarakat Kota Tasikmalaya tentang hukum ketenagakerjaan masih masih relatif rendah. Masyarakat sebagai pekerja lebih berorientasi pada

penghasilan gaji yang diperoleh tanpa mengetahui hak hak lain yang dimiliki dan dapat diperjuangkan oleh para pekerja. Begitupun para pelaku usaha belum mengetahui secara detail tentang hukum ketenagakerjaan hak dan kewajiban perusahaan terhadap pekerja.

## **5. Faktor Kebudayaan.**

Faktor terakhir yang memengaruhi perlindungan hukum ketenagakerjaan adalah kebudayaan yang mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai yang merupakan konsepsi-konsepsi abstrak mengenai apa yang dianggap baik sehingga dipatuhi dan apa yang dianggap buruk sehingga dihindari.<sup>77</sup> Pengawas ketenagakerjaan memiliki peranan penting dalam menumbuhkan budaya patuh terhadap aturan ketenagakerjaan termasuk pada aturan K3. Permasalahannya, dengan keterbatasan pengawasan dari segi jumlah dan kualitas membuat tidak semua perusahaan dapat diawasi dan diberikan pemahaman tentang pentingnya mematuhi aturan ketenagakerjaan. Sanksi merupakan salah satu instrumen yang dapat memengaruhi nilai kepatuhan masyarakat.

Kemudian budaya kompromi yang relatif tinggi juga berdampak efektivitas perlindungan hukum kepada wanita pekerja hamil. Budaya kompromi ini sering dilakukan pada serikat buruh untuk mencari solusi terbaik dalam pemecahan masalah pekerja wanita hamil agar perusahaan dan pekerja tidak ada dirugikan. Selain itu lemahnya budaya lapor masyarakat Kota Tasikmalaya akan kasus kasus yang terjadi menjadikan hambatan dan kendala perlindungan hukum

---

<sup>77</sup> Soerjono Soekanto. 2004, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegeakan Hukum Cetak Kelima. Jakarta : Raja Grafindo Persada hal 42

kepada pekerja. Masyarakat merasa takut dan enggan untuk melaporkan apa yang menjadi kerugiannya karena beranggapan akan lebih merepotkan dan akan berdampak pada pekerjaan dimasa yang akan datang.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Perlindungan Hukum Wanita Hamil di Kota Tasikmalaya sesuai Pasal 82 Ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Hak pekerja perempuan memang telah dijamin dalam berbagai macam peraturan perundang-undangan, baik nasional maupun konvensi internasional sebagai bentuk perlindungan yang diberikan oleh pemerintah terhadap pekerja perempuan yang menekankan tujuan hukum untuk memberikan kesejahteraan khususnya pada hak reproduksi seperti hak cuti hamil, melahirkan dan gugur kandungan. Salah satu aturan dalam perlindungan hukum wanita hamil yaitu Pasal 82 ayat 1 dan 2 Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi

#### *Pasal 82*

*(1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.*

*(2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.*

Kodrat sebagai wanita ketika ia menikah, hamil dan melahirkan, sehingga tidak menjadi dasar bagi perusahaan untuk memaksa wanita untuk mengundurkan diri atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan ia menikah, hamil dan melahirkan baik dalam hubungan kerja waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu,

hal ini sebagaimana termuat dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan.

Pengusaha wajib merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja wanita tanpa mengurangi hak-haknya bagi perusahaan yang karena sifat dan jenisnya pekerjaannya tidak memungkinkan mempekerjakan pekerja wanita hamil (Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan, apabila perusahaan tidak mampu mengalihkan maka perusahaan wajib memberikan cuti hamil dan setelah melahirkan perusahaan wajib mempekerjakan tenaga kerja wanita tersebut pada tempat dan jabatan yang sama tanpa mengurangi hak-haknya (Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan)

Tidak hanya itu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 juga melindungi Pasal 76 melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dan wanita hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja pada jam malam yakni 23.00 sampai dengan 07.00. Apabila tenaga kerja wanita yang sedang hamil dikenakan jam malam oleh perusahaan, maka perusahaan diwajibkan memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan

keamanan selama di tempat kerja, serta menyediakan antar jemput bagi tenaga kerja wanita yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00. Hal ini sebagaimana termuat dalam Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Memperkerjakan Tenaga Kerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai dengan 07.00

Dengan adanya ketentuan peraturan perundangan di atas, jelaslah bahwa wanita sejak hamil sampai dengan pasca melahirkan mendapat hak khusus yang dijamin oleh undang-undang. Namun sayangnya, masih banyak hak-hak tersebut yang belum sepenuhnya diperoleh oleh wanita hamil karena adanya berbagai macam kendala. diperlukan adanya banyak pihak yang berperan serta dan aktif dalam melindungi hak para pekerja wanita hamil, antara lain:

#### 1. Peran Pengusaha

- a. Menciptakan kesejahteraan Pekerja melalui pemberian balas jasa (kompensasi) yang dapat memenuhi kebutuhan hidup Pekerja serta memberikan jaminan sosialnya.
- b. Membangun kemitraan atau membangun hubungan yang harmonis dengan Pekerja dan menempatkan Pekerja sebagai faktor kunci dalam upaya mencapai tujuan Perusahaan.

#### 2. Peran pemerintah

- a. Pengawasan yang menjamin bahwa implementasi perlindungan hak pekerja wanita hamil sesuai yang ketentuan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan regulasi turunannya.

- b. Penindakan terhadap pelanggaran dilakukan secara tegas dan adil sesuai ketentuan yang berlaku. Namun demikian yang paling utama di lakukan pemerintah adalah pencegahan dengan pembinaan dan pendidikan karakter.

### 3. Peran serikat Pekerja

- a. Penyaluran aspirasi Pekerja dilakukan untuk kepentingan Pekerja serta dibangun mekanisme dan tata laksana penyampaian aspirasi yang santun dan bermartabat serta mengedepankan azas musyawarah dalam penyelesaian konflik.

#### **4.2.2 Faktor Pendorong dan Penghambat Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Hamil Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Wilayah Kota Tasikmalaya**

Dalam perlindungan hukum sesuai Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap pekerja wanita hamil di Kota Tasikmalaya tentu ada kendala dan hambatan diantaranya:

##### **1. Faktor Hukum**

Kendala pertama yaitu faktor hukum itu sendiri dimana Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dimana dalam undang undang tersebut cenderung berorientasi kepada pekerja dan buruh di suatu perusahaan sedangkan pekerja yang bukan dari perusahaan atau pekerja lepas belum dilindungi oleh undang undang tersebut. Selain itu belum ada hukum turunan dari regulasi

pemerintah daerah seperti peraturan daerah tentang pengawasan ketenagakerjaan atau hukum lain yang melindungi para pekerja khususnya pekerja yang hamil.

## **2. Faktor Penegak Hukum**

Salah satu kendala dalam perlindungan hukum kepada pekerja wanita hamil di Tasikmalaya yang sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yaitu permasalahan faktor penegak hukum itu sendiri. Tidak bisa di pungkiri kendala Sumber Daya Manusia (SDM) penegak hukum adalah faktor tidak efektifnya penegakan hukum ketenagakerjaan di Kota Tasikmalaya.<sup>78</sup> Khususnya Kota Tasikmalaya wewenang penindakan masih belum jelas pemerintah daerah lebih mengutamakan sosialisasi koordinasi dan pengawasan kepada parapengusaha dan pekerja

Di Kota Tasikmalaya terdapat perbedaan psikologis antara pengawasan yang dilakukan pejabat pengawas (penanganan dibidang administratif) dengan penanganan melalui sarana hukum ketenagakerjaan diantaranya:

- a. pejabat pemerintah administratif tidak banyak yang paham tentang hukum pidana ketenagakerjaan kepada pelaku usaha hanya Mensosialisasikan regulasi dan membuat peraturan daerah tentang jaminas sosial ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya
- b. pejabat pemerintah administratif bekerja dengan tujuan meningkatkan kerjasama pihak pemerintah dengan dunia usaha, dan mendorong dunia usaha untuk memperhatikan juga hak hak para pekerja.

---

<sup>78</sup> Dede Muharam Ketua Komisi IV DPRD Kota Tasikmalaya

- c. Keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penyidik dalam menangani kasus yang berkaitan dengan korporasi, ketenagakerjaan, perusahaan menjadikan penyidik merasa pekerjaan tersebut “berat” dan menjemukan (karena memerlukan pemikiran dan perhatian serta kemauan yang lebih), sehingga semangat untuk menangani perkara tersebut semakin lama semakin menurun, apalagi mendapatkan hambatan dalam membuktikan atau mencari alat-alat buktinya.
- d. Adanya “kebijakan” untuk membiarkan pelaku tetap melakukan pelanggaran hukum ketenagakerjaan untuk jangka waktu yang lama, karena pemerintah sedang masih melakukan “perundingan” dengan pelaku untuk mencari solusi serta mengikuti hukum ketenagakerjaan yang dinamis.

### **3 Faktor Sarana dan Fasilitas**

Faktor sarana dan fasilitas dalam perlindungan hukum terhadap pekerja Wanita hamil yaitu dengan adanya jaminan Kesehatan yang diberikan Perusahaan kepada para pekerja. Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-undang Ketenagakerjaan menjelaskan salah satu hak bagi pekerja Wanita hamil yaitu Memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja. salah satu dari hak-hak pekerja yang hamil adalah dapat meminta untuk melakukan pekerjaan yang tidak berat dan menolak melakukan pekerjaan di tempat yang berbahaya sebagai bentuk jaminan K3 bagi dirinya yang sedang hamil. Selain dari UU Ketenagakerjaan, perlindungan kesehatan reproduksi sebagai bagian dari K3 juga diatur dalam Rekomendasi 191- Perlindungan terhadap Ibu Hamil

Adapun upaya K3 sesungguhnya dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dengan demikian, setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen K3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Selain itu ada serikat pekerja yang menjadi jembatan Penyaluran aspirasi Pekerja dilakukan untuk kepentingan Pekerja serta dibangun mekanisme dan tata laksana penyampaian aspirasi yang santun dan bermartabat serta mengedepankan azas musyawarah dalam penyelesaian konflik.

#### **4 Faktor Masyarakat**

Masyarakat Kota Tasikmalaya masih belum sadar hukum khususnya hukum ketenagakerjaan. Masyarakat sebagai pekerja lebih berorientasi pada penghasilan gaji yang diperoleh tanpa mengetahui hak hak lain yang dimiliki dan dapat diperjuangkan oleh para pekerja. Begitupun para pelaku usaha belum mengetahui secara detail tentang hukum ketenagakerjaan hak dan kewajiban perusahaan terhadap pekerja. Hal ini edukasi tentang hukum ketenagakerjaan belum sampai kepada masyarakat khususnya di masyarakat dengan pendidikan rendah dan perusahaan berkembang seperti UMKM serta rumah tangga.

#### **4 Faktor Kebudayaan**

Kendala perlindungan hukum terhadap pekerja di Kota Tasikmalaya yang tidak efektif karena adanya budaya kompromi yang masih tinggi. Perusahaan sebagai pemberi pekerjaan mempunyai dominasi untuk mengatur penuh akan pekerjaannya termasuk dalam hak hak pekerja yang tercantum dalam Undang-undang

Nomor 13 Tahun 2003. Dengan era yang sulit mendapatkan pekerjaan dan daya saing tinggi budaya kompromi dimanfaatkan oleh perusahaan untuk tidak memenuhi kewajibannya kepada pekerja dengan surat kesepakatan. Selain itu budaya kompromi juga berdampak pada serikat buruh untuk mencari solusi terbaik dalam pemecahan masalah pekerja wanita hamil agar perusahaan dan pekerja tidak ada dirugikan.

Selain itu lemahnya budaya lapor masyarakat Kota Tasikmalaya akan kasus kasus yang terjadi menjadikan hambatan dan kendala perlindungan hukum kepada pekerja. Masyarakat merasa takut dan enggan untuk melaporkan apa yang menjadi kerugiannya karena beranggapan akan lebih merepotkan dan akan berdampak pada pekerjaan dimasa yang akan datang. Kemudian untuk disisi perusahaan atau pelaku usaha budaya patuh terhadap hukum ketenagakerjaan masih rendah. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya permasalahan dan kasus yang terjadi akibat dari ketidakpatuhan perusahaan atau pelaku usaha dalam memperkerjakan buruh sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

## **BAB V**