

Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia

Tazkia Tunnafsia Siregar¹, Laura Sharendova²

¹Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: tazkia.205210034@stu.untar.ac.id laura.205210004@stu.untar.ac.id

Abstrak

Perlindungan hak cuti hamil dan melahirkan bagi pekerja perempuan adalah aspek yang paling penting dalam hukum ketenagakerjaan, selain bertujuan untuk melindungi kesejahteraan pekerja perempuan di tempat kerja, hal ini juga penting untuk menjaga kesehatan ibu dan bayi yang sedang dalam kandungan, dan juga tempat kerja harus memastikan bahwa pekerja perempuan yang sedang hamil atau baru melahirkan memiliki kondisi kerja yang aman dan sesuai dengan keadaan mereka, contohnya seperti menghindari dari paparan bahan-bahan berbahaya. Pekerja perempuan setelah masa cuti hamil dan melahirkannya juga memiliki hak untuk bekerja kembali setelah masa cuti selesai, dalam artian mereka tidak boleh di pecat atau di rugikan karena mengambil cuti ini. Namun faktanya masih banyak ditemukan pada beberapa kontrak kerja di beberapa perusahaan yang mengharuskan wanita untuk mengundurkan diri dengan sukarela ketika pekerja perempuan itu hamil. Peraturan perburuhan nasional atau perjanjian kerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) huruf d UU No. 13/2003 jo. 1320 ayat (4) dan 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa pengusaha yang akan mengatur/memperjanjikan hak cuti hamil dan cuti melahirkan, baik dalam perjanjian kerja atau dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, tidak boleh mengatur/memperjanjikan yang menyimpang dari ketentuan normatif yang sudah menjadi hak pekerja/buruh.

Kata kunci: *Hak Cuti Hamil, Pekerja Perempuan, Ketenagakerjaan, Hukum*

Abstract

Protection of maternity and maternity leave rights for female workers is the most important aspect of labor law, in addition to protecting the welfare of female workers in the workplace, it is also important to maintain the health of mothers and babies in the womb, and also workplaces must ensure that pregnant or newborn female workers have safe working conditions and are appropriate to their circumstances. Examples such as avoiding exposure to hazardous materials. Female workers after the period of maternity leave and childbirth also have the right to work again after the leave period is over, in the sense that they should not be fired or disadvantaged for taking this leave. However, the fact is still found in some employment contracts in some jobs in some companies that require women to voluntarily resign when the female worker is pregnant. National labor regulations or employment agreements. This is in accordance with the provisions of Article 52 paragraph (1) letter d of Law No. 13/2003 jo. 1320 paragraph (4) and 1337 of the Civil Code which states that employers who will regulate / promise the right to maternity leave and maternity leave, either in work agreements or in company regulations or collective labor agreements, must not regulate / promise that deviates from normative provisions that have become the rights of workers / laborers.

Keywords: *Maternity Leave Entitlement, Women Workers, Employment, Law*

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan keperluan yang wajib dipenuhi oleh setiap orang, dengan bekerja seseorang akan memperoleh penghasilan, status, martabat, dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya serta bisa meningkatkan keterkaitan yang baik dengan masyarakat. Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) UUD RI 1945 yang menyatakan bahwa, tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan adanya pembinaan dari negara sebagai penopang sekaligus penunjang hak asasi masyarakatnya yang berkewajiban untuk mempermudah kebutuhan hidup masyarakatnya dalam mendapatkan pekerjaan (Rahmawati, 2022).

Dalam dunia kerja tidak ada hal yang membedakan antara pekerja laki-laki dan perempuan, keduanya memiliki hak-hak normatif dan kesempatan kerja yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang mampu menghasilkan barang atau jasa agar mendapatkan imbalan atau upah sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, dan juga tidak kalah penting yaitu mengenai hak dalam mendapat upah yang adil, jam kerja yang wajar, dan cuti hamil bagi pekerja perempuan. Pada realitasnya dalam dunia ketenagakerjaan masih banyak hal yang menjadi permasalahan dan masih menjadi pusat perhatian yaitu mengenai hak cuti hamil dan melahirkan serta fasilitas kesehatan dan keselamatan di tempat kerja bagi pekerja perempuan yang sedang hamil atau baru melahirkan. Perlindungan hak cuti hamil dan melahirkan bagi pekerja perempuan adalah aspek yang paling penting dalam hukum ketenagakerjaan, selain bertujuan untuk melindungi kesejahteraan pekerja perempuan di tempat kerja, hal ini juga penting untuk menjaga kesehatan ibu dan bayi yang sedang dalam kandungan, dan juga tempat kerja harus memastikan bahwa pekerja perempuan yang sedang hamil atau baru melahirkan memiliki kondisi kerja yang aman dan sesuai dengan keadaan mereka, contohnya seperti menghindari dari paparan bahan-bahan berbahaya.

Setelah melahirkan, pekerja perempuan juga memiliki hak untuk cuti melahirkan yang memadai dengan tujuan untuk memberikan waktu yang cukup bagi ibu agar pulih dan mendapat kesempatan merawat bayinya dahulu yang baru lahir. Pekerja perempuan setelah masa cuti hamil dan melahirkannya juga memiliki hak untuk bekerja kembali setelah masa cuti selesai, dalam artian mereka tidak boleh di pecat atau di rugikan karena mengambil cuti ini. Namun faktanya masih banyak ditemukan pada beberapa kontrak kerja di beberapa perusahaan yang mengharuskan wanita untuk mengundurkan diri dengan sukarela ketika pekerja perempuan itu hamil. Ketika seorang pekerja wanita mulai hamil, maka secara terpaksa ia harus mengajukan pengunduran diri, padahal hamil ialah kodrat lahiriah dan termasuk dalam fungsi reproduksi. Pemaksaan pengunduran diri ini dikarenakan wanita hamil dinilai tidak mampu melaksanakan kerjanya secara maksimal sehingga akan mengganggu produktifitas perusahaan. Salah satu penyebabnya adalah hak-hak normatif ini sering terjadi salah satunya karena kurangnya pemahaman tenaga kerja mengenai hak-hak normatifnya.

Dalam hal ini, perlindungan hak cuti hamil dan melahirkan bagi pekerja perempuan memiliki variasi dari setiap negara di dunia, dan sering di temukan dalam peraturan perburuhan nasional atau perjanjian kerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) huruf d UU No. 13/2003 jo. 1320 ayat (4) dan 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa pengusaha yang akan mengatur/memperjanjikan hak cuti hamil dan cuti melahirkan, baik dalam perjanjian kerja atau dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, tidak boleh mengatur/memperjanjikan yang menyimpang dari ketentuan normatif yang sudah menjadi hak pekerja/buruh.

Sebaliknya, jika terdapat peraturan yang menyimpang mengenai hal tersebut dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka klausul (yang menyimpang) tersebut batal demi hukum, Karena secara umum, syarat

sahnya pengaturan atau perjanjian, yaitu tidak boleh melanggar undang undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan tidak mengganggu ketertiban umum.

Sehingga, dalam kaitan dengan hak cuti hamil dan melahirkan tersebut, pengusaha/para pihak hanya dapat mengatur/memperjanjikan sebagai contoh adalah pemberian hak cuti yang lebih dari ketentuan normatif, atau menyepakati pergeseran waktunya, dari masa cuti hamil ke masa cuti melahirkan, baik sebagian atau seluruhnya sepanjang rentang waktunya tetap selama 3 bulan atau kurang lebih 90 hari kalender

Berdasarkan latar belakang inilah penulis tertarik untuk membuat penelitian secara sungguh-sungguh terhadap kajian hukum ketenagakerjaan mengenai perlindungan hak cuti hamil dan melahirkan bagi pekerja perempuan sebagaimana telah diatur yaitu Istirahat 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan (Pasal 82 ayat (1) UU 13/2003)

Larangan Mempekerjakan Pekerja /Buruh Perempuan Hamil antara pukul 23.00 – 07.00 apabila membahayakan kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya (Pasal 76 ayat 2 UU 13/2003). Larangan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya (Pasal 153 ayat (1) huruf e UU 13/2003).

METODE

Dalam penelitian berjudul "Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil Bagi Pekerja Perempuan" digunakan metode hukum normatif . Pengertian hukum normatif ini adalah pendekatan yang telah dilaksanakan berdasarkan ataupun sesuai dengan aturan yang ada pada metode hokum dengan memakai data sekunder yang sebagian adalah asas, kaidah, norma dan juga peraturan-peraturan yang ada didalam peraturan undang-undang dan juga aturan lainnya dengan mengkaji literature- literatur undang-undang juga berkas yang berkorelasi erat dengan penelitian atau riset ini.Artikel ini sendiri sudah menggunakan system pendekatan undang-undang yang berwujud aturan undang-undang menjadi acuan dasar saat melaksanakan riset dalam artikel ini, lalu juga menggunakan model atau metode pendekatan konseptual yang merupakan tipe atau metode pendekatan yang sudah berkembang ke perspektif-perspektif serta masukan-masukan yang ada pada literasi hukum.

Dalam penelitian berjudul "*Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia* " terdapat beberapa tujuan penelitian yang meliputi:

a. Menganalisis Kepastian Hukum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepastian hukum yang terkait dengan fakta yang terjadi dalam dunia kerja mengenai permasalahan hak cuti hamil dan melahirkan bagi pekerja perempuan yang sedang hamil. Analisis ini dapat menentukan apakah kerangka hukum saat ini cukup jelas dan dapat memberikan garis besar yang jelas menangani permasalahan ketenagakerjaan.

b. Mengupas Keadilan Hukum

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengupas aspek keadilan hukum yang muncul dalam konteks kesetaraan dalam aspek feminisme bagi pekerja perempuan. Ini mencakup penilaian seberapa baik hukum memberikan perlindungan dan keadilan dalam dunia ketenagakerjaan.

c. Menganalisis Kemanfaatan Hukum

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis manfaat hukum dalam menanggapi permasalahan dalam realitas Ini mencakup seberapa efektif undang-undang dalam mencegah, menangani, dan memberikan hukuman yang tepat untuk tindakan pelanggaran hak bagi pekerja/buruh perempuan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang pengembangan kebijakan hukum yang lebih baik, perlindungan yang lebih kuat bagipara pekerja perempuan yang sedang mengandung/hamil, dan pengurangan

tindakan perampasan hak di masyarakat dengan menemukan dan menganalisis kepastian hukum, keadilan, dan keuntungan hukum terkait hak tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ketentuan tentang cuti melahirkan beserta hak yang diperoleh bagi pekerja dapat Anda temukan dalam UU Ketenagakerjaan yang sebagian telah diubah, dihapus, atau ditetapkan pengaturan baru oleh Perppu Cipta Kerja. Perlindungan Hukum Pekerja Wanita Hamil berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Fakta hukum terkait hak cuti hamil dan melahirkan pekerja perempuan adalah berdasarkan aturan hukum ketenagakerjaan, namun sampai saat ini masih sering terjadi pelanggaran yang terjadi di perusahaan/penyedia lapangan kerja dalam bentuk perjanjian kontrak kerja.

Pekerja wanita dalam ketenagakerjaan adalah bagian penting dari kekuatan kerja global. Ada beberapa isu penting yang terkait dengan pekerja wanita dalam ketenagakerjaan meliputi, yaitu;

a. Kesetaraan gaji

Masih terdapat kesenjangan gaji antara pekerja wanita dan pria, meskipun banyak negara telah melakukan upaya untuk menguranginya.

b. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi

Wanita sering dihadapkan pada tuntutan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

c. Diskriminasi dan pelecehan seksual

Wanita dapat mengalami diskriminasi atau pelecehan seksual di tempat kerja, yang memerlukan langkah-langkah untuk melindungi hak mereka.

d. Posisi kepemimpinan

Peningkatan partisipasi wanita dalam posisi kepemimpinan dan dewan direksi perusahaan menjadi fokus penting.

e. Dukungan anak dan perawatan keluarga

Wanita sering mengemban peran utama dalam perawatan anak dan keluarga, yang memerlukan dukungan dari kebijakan yang ramah keluarga.

Bagaimanapun, upaya ini terus dilakukan untuk memperjuangkan kesetaraan dan peluang yang adil bagi pekerja wanita dalam berbagai aspek ketenagakerjaan, salah satu yang paling krusial adalah hak cuti hamil dan melahirkan. Karena perlu diperhatikan bahwasannya pekerja perempuan merupakan pekerja yang membutuhkan perhatian dan penanganan khusus dan tersendiri, karena memang pada realitasnya dalam beberapa aspek terdapat beberapa perbedaan antara pekerja atau buruh wanita dengan pekerja laki-laki yang tidak dapat dipersamakan.

Akibat hukum terhadap pelanggaran peraturan hak cuti hamil dan melahirkan oleh perusahaan/pengusaha dapat beragam bentuk sanksi, tergantung pada peraturan undang-undang yang berlaku di negara tempat perusahaan tersebut beroperasi. Namun di Indonesia sendiri pelanggaran hak cuti hamil dan melahirkan dapat mengakibatkan konsekuensi hukum bagi perusahaan yang ditegaskan dalam beberapa peraturan yang terkait antara lain ;

UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat (2)

Pasal 187 ayat (1) dan (2) jo UU No. 11 tahun 2020

UU No. 13/2003 pasal 82 ayat (1)

UU No. 13/2003 pasal 84

UU No. 13/2003 pasal 83

contoh sanksi dari pelanggaran hukum seperti berikut ;

a. Tuntutan Hukum

Pihak yang dirugikan, seperti karyawan yang tidak mendapatkan hak cuti hamil dan melahirkan yang seharusnya, dapat mengajukan tuntutan hukum terhadap

perusahaan. Tuntutan ini dapat berujung pada denda dan pembayaran ganti rugi kepada karyawan yang terkena dampaknya.

b. Sanksi Administratif

Di beberapa negara, pemerintah atau badan pengawas ketenagakerjaan dapat memberikan sanksi administratif kepada perusahaan yang melanggar peraturan hak cuti hamil dan melahirkan. Sanksi ini dapat berupa denda atau larangan beroperasi.

c. Reputasi Buruk

Pelanggaran hak cuti hamil dan melahirkan dapat merusak reputasi perusahaan di mata masyarakat, pelanggan, dan investor. Ini dapat berdampak negatif pada citra perusahaan dan mengakibatkan penurunan pendapatan atau nilai saham.

d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Ilegal

Tergantung pada undang-undang yang berlaku, pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan yang mengajukan cuti hamil atau cuti melahirkan mungkin dianggap ilegal. Perusahaan yang melakukan PHK semacam itu dapat dihukum dan diwajibkan membayar kompensasi kepada karyawan yang di-PHK secara illegal karena hal ini telah diatur dalam peraturan hokum yang berlaku, terkait pemutusan hubungan kerja atas dasar pekerja perempuan yang sedang hamil.

e. Perintah Pengadilan

Dalam kasus pelanggaran hak cuti hamil dan melahirkan yang serius, pengadilan dapat memberikan perintah kepada perusahaan untuk mematuhi peraturan yang berlaku dan mengganti rugi karyawan yang terkena dampak pelanggaran tersebut.

Tanpa tenaga kerja, tidak mungkin perusahaan berpartisipasi dalam pembangunan. Oleh karena itu, pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan, negara, dan masyarakat semakin meningkat, dan perusahaan perlu memikirkan cara untuk memastikan keselamatan karyawannya saat bekerja. Itu dapat dilakukan dengan hati-hati untuk memastikan kesadaran dan kesadaran saat melakukan pekerjaan. Kami merancang program perlindungan karyawan yang membantu Anda setiap hari agar perusahaan Anda tetap produktif dan stabil.

Konsep perlindungan tenaga kerja perempuan menurut UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja perempuan harus dilindungi dan diberikan haknya untuk bekerja baik di dalam maupun di luar negeri, sehingga angkatan kerja merupakan sumber ekonomi terbesar negara. Perlindungan pekerja ini dapat dicapai baik melalui tuntutan hukum maupun melalui peningkatan pengakuan hak asasi manusia (HAM), perlindungan fisik dan teknis, serta perlindungan sosial dan ekonomi melalui peraturan tempat kerja.

SIMPULAN

Kesimpulan yang terkait pembahasan pada tulisan ini adalah, Undang-undang ketenagakerjaan terkait hak cuti perempuan adalah kunci utama bahwa perusahaan atau pengusaha diwajibkan untuk mematuhi peraturan yang tertera dalam undang-undang ketenagakerjaan tersebut terkait hak cuti perempuan hamil dan melahirkan. Artinya pekerja perempuan memiliki hak untuk mendapatkan cuti sesuai yang diatur oleh undang-undang untuk keperluan seperti melahirkan, merawat anak, atau kebutuhan kesehatan lainnya. Perusahaan/pengusaha harus memastikan bahwa hak ini dipenuhi dan tidak diskriminatif terhadap pekerja/buruh perempuan. Perusahaan/pengusaha memang harus mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang mengatur hak cuti pekerja perempuan hamil sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Hal ini penting untuk memastikan perlindungan dan kesejahteraan pekerja perempuan selama masa kehamilan dan melahirkan. Biasanya, aturan-aturan ini mencakup lamanya cuti, tunjangan yang harus diberikan, serta ketentuan-ketentuan lain yang berkaitan dengan hak cuti pekerja perempuan hamil.

DAFTAR PUSTAKA

- Bayu Ridwan Tanjung SH, LL, M. (2010). Hak Cuti Hamil dan Melahirkan bagi Pekerja Perempuan. *Sebuah Kajian International dan Nasional*, Edition pertama.
- Dwi Mia Rahmawati (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil (*Studi Pada PT.Tyfountex*)
- Muhammad Ridho Hidayat dan Nikmah Dalimunthe (2022). Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang. *Sibatik Journal* | Volume 2 No.1
- Pasal 81 Angka 43 Perpu Cipta Kerja Yang Mengubah Pasal 153 Ayat (1) Huruf e UU Ketenagakerjaan
- Sali Susiana (2017). Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme (*Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI*)
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudj (1994). Penelitian Hukum Normatif, Jakarta: *PT. Raja Grafindo Persada*
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan