

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada zaman sekarang dalam dunia kerja banyak sekali pekerja di dominasi oleh kaum wanita mulai dari tingkat terendah sampai tingkat yang tertinggi, mulai dari pekerjaan kasar sampai kepada pekerjaan kantoran bahkan pemimpin kelas dunia. Berbeda dengan zaman dahulu kaum wanita dikondisikan hanya bekerja di dapur, kasur, sumur dan tidak diberikan posisi di kantoran atau di pemerintahan dengan alasan kaum wanita lemah. Berbeda dengan zaman sekarang kaum wanita sudah dapat bekerja dalam segala bidang pekerjaan dan juga dalam pemerintahan, sehingga tak heran di kota-kota besar maupun di pedesaan banyak kaum wanita bekerja mencari nafkah sesuai keterampilan masing-masing.

Kaum wanita ternyata memiliki kemampuan dan keterampilan yang sama dengan kaum pria dan bahkan ada kaum wanita yang memiliki kemampuan yang melebihi kaum pria dalam bidang kepemimpinan, dalam bidang teknologi, dalam bidang seni, dalam bidang olahraga, dalam bidang pendidikan dan berbagai bidang lainnya. Sehingga kaum pria tidak pantas atau tidak boleh menyepelekan kaum wanita. Hal ini tak terlepas dari usaha RA Kartini yang mencetuskan emansipasi sehingga adanya kesetaraan antara kaum pria dan kaum wanita dalam berbagai bidang kehidupan dan sejak saat itu kaum pria tidak lagi mendominasi aktifitas kehidupan.

Dalam dunia modern saat ini menjadi agak terbalik karena peran wanita lebih banyak terlihat dan menguasai tatanan kehidupan. Banyak wanita yang lebih aktif bekerja di dalam dan luar negeri, mereka berperan menangani dalam semua bidang pekerjaan. Para pekerja wanita tersebut walaupun memiliki disiplin kerja yang tinggi, penuh dengan ketelitian dan estetika tetapi ada juga hal tertentu yang menyebabkan masalah bagi dirinya sendiri terkait dengan pekerjaan yang dilakoni, terutama bagi pekerja wanita yang sudah menikah.

Masalah yang dimaksud disini adalah yang timbul secara alamiah dari kodrat wanita yang sudah menikah yaitu ketika pekerja wanita hamil sebagai buah dari pernikahannya itu. Ketika seorang wanita menikah, dia dan suaminya pasti merencanakan dan menginginkan anak hadir ditengah-tengah keluarga sebagai pelengkap kebahagiaan dan meneruskan keturunan keluarga, sehingga ketika dia akan melahirkan atau menjelang melahirkan harus cuti (izin) dari pekerjaan tersebut paling tidak 3 (tiga) bulan menurut anjuran dokter, agar kesehatannya pribadi maupun janin dalam kandungannya tidak terganggu. Selain itu kemampuan fisik wanita hamil akan berkurang ketika kehamilannya sudah semakin membesar atau menjelang melahirkan. Demikianlah kelemahan dari pekerja wanita yang secara kodrat harus melewati masa-masa penting dalam kehidupannya, suatu masa dimana pekerja wanita tidak mungkin menolak situasi dan kondisi tersebut.

Dalam hal inilah pentingnya para pekerja wanita turut memahami dan belajar banyak mengenai hak dan kewajiban dalam suatu instansi tertentu, yang juga hal ini diatur dalam peraturan perundang-undangan dan diadaptasi ke

dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tempat pekerja wanita bekerja, guna mendapatkan perlakuan yang sama dan yang seharusnya.

Selaras dengan pernyataan diatas dan upaya pemerintah melindungi kesejahteraan pekerja wanita dan para ibu ditengah-tengah keluarga, masyarakat dan tempatnya bekerja, hadirnya Undang-Undang (UU) Ketenagakerjaan yang juga disusul dan diperkuat dengan regulasi terbaru yakni disahkannya Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan (UU KIA) oleh pemerintah pusat turut memberikan ruang dan waktu bagi pekerja wanita dan para ibu di seluruh Indonesia. Yang dimaksud ruang dan waktu disini ialah masa dimana pekerja wanita dan para ibu mendapatkan waktu emas dan/atau waktu berharga dalam hal mengasuh, menyusui, dan merawat anak-anak yang lahir ke dunia ini.

Oleh sebab itu, dalam dunia kerja sekarang ini pekerja wanita yang sudah menikah kemudian hamil dan melahirkan diberi perlindungan khusus oleh negara yang dituangkan dalam bentuk UU Ketenagakerjaan terkait cuti melahirkan, yang berbunyi sebagai berikut;

“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.”¹ Demikianlah kutipan tentang cuti melahirkan tersebut.

¹ Pasal 82 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya adalah peraturan perundang-undangan yang turut mendukung isi Pasal 82 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan diatas, yakni UU KIA yang berbunyi sebagai berikut:

a. cuti melahirkan dengan ketentuan:

1. paling singkat 3 (tiga) bulan pertama; dan
2. paling lama 3 (tiga) bulan berikutnya jika terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter.

b. waktu istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter, dokter kebidanan dan kandungan, atau bidan jika mengalami keguguran;

c. kesempatan dan fasilitas yang layak untuk pelayanan kesehatan dan gizi serta melakukan laktasi selama waktu kerja;

d. waktu yang cukup dalam hal diperlukan untuk kepentingan terbaik bagi Anak; dan/atau

e. akses penitipan anak yang terjangkau secara jarak dan biaya. ²

Pasal 4 Ayat (4) yang berbunyi; “Cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a wajib diberikan oleh pemberi kerja”.³

Serta Pasal 4 Ayat (5) menyebutkan bahwa;

Kondisi khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a angka 2 meliputi:

² Pasal 4 Ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan (UU KIA).

³ Pasal 4 Ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan (UU KIA).

- a. Ibu yang mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan, dan/atau komplikasi pasca persalinan atau keguguran; dan/ atau
- b. Anak yang dilahirkan mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan, dan atau komplikasi. ⁴

Berikutnya adalah UU yang membahas lebih lanjut mengenai hak dan istirahat pekerja, dijabarkan dibawah ini;

Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan:

- 1e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; ⁵

Hak Berkeluarga dan Melanjutkan Keturunan

- (1) Setiap orang berhak membentuk suatu keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.
- (2) Perkawinan yang sah hanya dapat berlangsung atas kehendak bebas calon suami dan calon istri yang bersangkutan, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. ⁶

Pasal 49 Ayat (2) dan (3) yang berbunyi sebagai berikut;

- (2) Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam

⁴ Pasal 4 Ayat (5) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan (UU KIA).

⁵ Pasal 153 Ayat (1e) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

⁶ Pasal 10 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.

- (3) Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.⁷

Istirahat Panjang

- (1) Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang.
- (2) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Perusahaan yang dapat memberikan istirahat panjang dan pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.⁸

Bersamaan dengan peraturan perundang-undangan yang sudah dijabarkan diatas, penulis turut mencantumkan kasus pelanggaran hak cuti melahirkan yang berlawanan atau tidak sesuai dengan isi dalam peraturan perundang-undangan yang ternyata terjadi dalam kehidupan realita di dunia kerja yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu yang kurang peduli akan kesejahteraan pekerja wanita dan para ibu ditengah keluarga.

Berikut ini adalah contoh pertama kasus yang akan dipaparkan yaitu tentang jatah cuti melahirkan yang tidak bisa dinikmati semua kalangan, jangankan tiga

⁷ Pasal 49 Ayat (2) dan (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

⁸ Pasal 35 Ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

bulan sesuai peraturan perundang-undangan, bahkan ada ibu pekerja yang hanya mendapat jatah cuti satu bulan.

Hari pertama kembali bekerja setelah sempat absen karena cuti melahirkan terasa berat sekali. Hesti, bukan nama sebenarnya, sampai menangis sesenggukan karena tak rela jika harus meninggalkan bayinya yang masih amat mungil. Tapi apa boleh buat, sebagai buruh di pabrik garmen ia hanya diberi jatah cuti satu bulan. Seminggu sebelum cutinya berakhir pun, atasan Hesti sudah mewanti-wanti dirinya untuk segera kembali bekerja.

Ditempat kerja, fokus dan tenaga Hesti berkurang karena ia harus sambil memeras air susu ibu (ASI), jangan tanya dimana Hesti memerah ASI yang pasti di lahan produksi tidak akan ada tempat layak untuk memerah apalagi menyimpan ASI. Beruntung tempat kerjanya tak seberapa jauh dari rumah. Saat jam istirahat, suaminya yang bekerja serabutan menjemput ASI untuk diberikan kepada anaknya.

Pabrik garmen tempatnya bekerja di Cikarang hanya memberikan cuti hamil dan melahirkan selama satu bulan. Sebagai pegawai kontrak, Hesti tidak berani protes atau melawan. Jika demikian, bisa jadi ia diberhentikan secara sepihak dari pekerjaannya, tentu Hesti tak berani mengambil risiko itu.

Pelanggaran hak karyawan perempuan juga ditemui pada Catatan Tahunan 2021 Komnas Perempuan. Pada tiga tahun terakhir, Komnas Perempuan mencatat sejumlah kasus diskriminasi, kekerasan, dan pelanggaran hak maternitas yang dialami oleh pekerja perempuan.

Kasus-kasus tersebut setidaknya melibatkan empat perusahaan yang melanggar hak maternitas pekerja perempuan dengan mengorbankan ratusan pekerja perempuan, termasuk diantaranya pemutusan hubungan kerja karena hamil dan melahirkan. Catatan itu juga mendapati laporan 18 buruh perempuan keguguran yang diduga karena kondisi kerja yang buruk.⁹

Selanjutnya adalah contoh kedua terkait masalah cuti melahirkan yang penulis temukan dari PT Wajah Rejuvensi Perempuan Indonesia (WRP). CEO PT Wajah Rejuvensi Perempuan Indonesia (WRP) Kwik Wan Tien disorot setelah diduga melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak kepada karyawan yang ingin menggunakan hak cuti melahirkan. Akibat hal tersebut perusahaan bisa dikenai sanksi sesuai peraturan yang berlaku apabila melanggar hak cuti ini. Kasus ini menjadi viral dan ramai dibicarakan di kalangan masyarakat. Sebagai contoh ada orang yang menulis di Twitter bunyinya: “selain dirinya yang berstatus karyawan tetap lalu tiba-tiba diputuskan hanya menjadi freelance alias pekerja harian dan juga ada delapan karyawan yang dipaksa keluar alias resign, bahkan ada yang di PHK tanpa kejelasan mengenai pesangon.”

Viralnya kasus ini membuat pihak WRP menunjuk pengacara untuk memberikan keterangan resmi. Menurut penelitian penulis PT Wajah Rejuvensi Perempuan Indonesia (WRP) menunjuk Lesma Sikumbang Mukhlis and Associates sebagai kuasa hukum yang menangani kasus tersebut. Lesma

⁹ Realita Cuti Melahirkan Ibu Pekerja
<https://news.detik.com/x/detail/intermeso/20220626/Realita-Cuti-Melahirkan-Ibu-Pekerja/> (diakses pada tanggal 12 Desember 2024 pukul 11.24 WIB).

Sikumbang Mukhlis and Associates menegaskan bahwa: “untuk menyelesaikan kegaduhan yang ada dengan baik dan benar dapat memperoleh informasi dan keterangan lebih lanjut dari Lesma Sikumbang Mukhlis and Associates.”¹⁰

Berikut ini contoh terkait dengan hak cuti melahirkan yang dibahas oleh Asosiasi Serikat Pekerja (Aspek) Indonesia. Menurut Aspek: “bahwa selama ini rata-rata penerapan hak cuti terhadap buruh perempuan yang hamil atau melahirkan kurang memenuhi rasa keadilan.” Menurut keterangan Presiden Aspek Indonesia, Mirah Sumirat: “Faktanya, di lapangan kawan-kawan pekerja perempuan itu kalau melahirkan justru sudah mau lahiran baru mengambil cuti dan itu pun dapatnya 1,5 bulan saja setelah lahiran. Sebanyak 90 persen dapati demikian, itu fakta. Namun demikian, rata-rata dari mereka menolak untuk di advokasi supaya memperoleh haknya secara utuh, lantaran khawatir hal itu bakal membuat mereka kehilangan pekerjaan atau diganggu kariernya, sehingga laporannya hanya lisan saja. Faktanya banyak juga perusahaan yang tidak memberikan upah sesuai UMP.”¹¹

Dari contoh diatas dapat kita ketahui bersama bahwa peraturan dalam suatu perusahaan dan/atau instansi tertentu tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan. Yang mana kejadian tersebut merupakan tindakan atas

¹⁰ Sanksi Bagi Perusahaan yang Langgar Hak Cuti Melahirkan Karyawan <https://www.suara.com/bisnis/2023/11/27/143347/sanksi-bagi-perusahaan-yang-langgar-hak-cuti-melahirkan-karyawan> (diakses pada tanggal 13 Desember 2024 pukul 09.40 WIB).

¹¹ Asosiasi Serikat Pekerja: Rata-rata Buruh Perempuan Diberi Cuti Melahirkan 1,5 Bulan <https://nasional.kompas.com/read/2022/06/23/06260941/asosiasi-serikat-pekerja-rata-rata-buruh-perempuan-diberi-cuti-melahirkan-15> (diakses pada tanggal 13 Desember 2024 pukul 10.02 WIB).

kesewenang-wenangan pihak-pihak tertentu yang tidak mematuhi peraturan perundang-undangan. Dapat kita lihat juga bagaimana pihak-pihak yang memiliki kewenangan tersebut melanggar hukum dan norma ditengah masyarakat, baik di dunia kerja maupun diluar dunia kerja.

Berdasarkan kasus-kasus diatas, penulis tertarik memilih judul: **“Penegakan Hukum Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Wanita Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”** karena penulis adalah seorang wanita yang mungkin akan bekerja di salah satu perusahaan yang membutuhkan karyawan wanita. Penulis juga akan menikah dan tentu melahirkan sebagaimana kodrat kaum wanita. Karya ilmiah ini dapat berguna bagi penulis dan wanita pada umumnya yang bekerja sebagai karyawan di suatu perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perlindungan hukum hak cuti melahirkan bagi pekerja wanita menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana penerapan penegakan hukum bagi pekerja wanita dalam menggunakan hak cuti melahirkannya menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari penelitian ini yaitu untuk menjawab apa yang telah menjadi rumusan masalah pada penelitian karya ini, sebagai berikut:

1. Untuk memahami dan menganalisis perlindungan hukum hak cuti melahirkan bagi pekerja wanita menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui bagaimana penerapan penegakan hukum bagi pekerja wanita dalam menggunakan hak cuti melahirkannya menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini sangat diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, meningkatkan wawasan serta memberikan informasi bahwa adanya perlindungan hukum hak cuti melahirkan bagi pekerja wanita yang dituangkan ke dalam peraturan perundang-undangan yang disahkan pemerintah dan berlaku bagi kaum wanita guna melindungi hak-haknya sebagai pekerja di suatu instansi tertentu.
2. Untuk memberikan manfaat secara teori sebagai bahan pertimbangan atau referensi bagi penulis selanjutnya yang akan membahas berbagai perkembangan permasalahan yang berkaitan dengan Ilmu Hukum Perdata khususnya dalam bidang ketenagakerjaan (hak cuti melahirkan).

1.5 Sistematika Penelitian

Penyusunan skripsi penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab, untuk mempermudah dalam memahami skripsi ini, maka penulis jabarkan isi dari skripsi ini sebagai berikut:

- **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

- **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini penulis meninjau beberapa penelitian dari penulis lain, serta menjabarkan mengenai landasan teori yang mencakup teori perlindungan hukum dan teori keadilan juga landasan konseptual yang diantaranya hak-hak pekerja, hak cuti melahirkan menurut undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang yang mengatur cuti melahirkan.

- **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi metodologi penelitian yang menggunakan suatu metode penelitian yang diantaranya merupakan jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber hukum primer, sumber hukum sekunder, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

- **BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini memaparkan analisa dan pembahasan menguraikan deskripsi hasil penelitian dan analisa mengenai perlindungan hukum hak cuti melahirkan bagi pekerja wanita dan penerapan keadilan bagi pekerja

wanita dalam menggunakan hak cuti melahirkannya menurut UU Ketenagakerjaan.

- **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan dapat dikemukakan masalah yang ada pada penelitian serta hasil dari penyelesaian penelitian. Sedangkan saran berisi jalan keluar untuk mengatasi masalah dan kelemahan yang ada. Saran ini tidak lepas ditujukan untuk ruang lingkup penelitian.

