

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK CUTI PEKERJA PEREMPUAN HAMIL (STUDI PADA PERUSAHAAN ES KRIM DI BEKASI)

Rismaenar Triyani¹, Dwi Desi Yayi Tarina²

Abstract

This study aims to determine how the implementation of the provision of leave rights for pregnant women workers by companies, one of which is an ice cream company in Bekasi and what form of legal protection is provided by the government to protect pregnant women workers if their leave rights are not fulfilled. This study on cases of miscarriage and infant mortality at an ice cream company in Bekasi is the basis for research on how to apply the provision of leave rights and protection for pregnant women workers in these companies in accordance with Law No. 13-2003. The method used by the researcher is the normative juridical method that is included in the interview, focusing on legal provisions such as laws, and literature related to legal protection of workers after which it is linked to the case that is the subject of the review. The results showed that the rights granted by ice cream companies to pregnant women workers regarding reproductive rights, namely the right to leave are in accordance with statutory provisions and the status of workers as indefinite time workers or permanent workers, only the implementation is still not in accordance with the provisions. Law No. 13-2003, this is influenced by the absence of a collective labor agreement (PKB) between employers and workers / labor unions which makes workers not know exactly what rights and obligations are obtained outside of Law No. 13-2003 so that workers or laborers suffer losses because they cannot get their rights in full. Legal protection provided by Law No. 13-2003 is in the form of criminal sanctions and/or fines imposed on employers who violate statutory provisions. The form of legal protection for pregnant women workers is the provision of rights and obligations.

Keywords: legal protection; pregnant women workers; reproductive rights

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan pemberian hak cuti bagi pekerja perempuan hamil yang dilakukan oleh para perusahaan salah satunya adalah perusahaan es krim di Bekasi serta bentuk perlindungan hukum apa yang diberikan pemerintah untuk melindungi para pekerja perempuan hamil jika tidak terpenuhi hak cuti nya. Kajian mengenai kasus keguguran dan kematian bayi pada perusahaan es krim di Bekasi ini menjadi dasar penelitian bagaimana penerapan pemberian hak cuti dan perlindungan bagi pekerja perempuan hamil pada perusahaan tersebut sesuai dengan UU No. 13-2003. Metode yang dipakai oleh peneliti ialah metode yuridis normatif yang disertakan oleh wawancara, berfokus pada ketentuan hukum seperti undang-undang, dan literatur-literatur berhubungan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja setelah itu dihubungkan dengan kasus yang menjadi pokok ulasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian hak yang dilakukan oleh perusahaan es krim terhadap pekerja perempuan hamil mengenai hak reproduksi, yaitu hak cuti nya sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan status pekerja sebagai pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap, hanya penerapannya masih belum berjalan sesuai ketentuan UU No. 13-2003, hal ini dipengaruhi oleh tidak adanya perjanjian kerja bersama (PKB) antara pengusaha dengan organisasi serikat pekerja/buruh yang menjadikan buruh tidak mengetahui secara pasti hak dan kewajiban apa yang didapatkan diluar dari UU No. 13-2003 sehingga pekerja atau buruh mengalami kerugian karena tidak dapat mendapatkan hak nya secara penuh. Perlindungan hukum yang diberikan oleh UU No. 13-2003 berupa sanksi pidana dan/atau denda yang dijatuhkan kepada pihak pengusaha yang melanggar ketentuan perundang-undangan. Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan hamil berupa pemberian hak dan kewajiban.

Kata kunci: pekerja perempuan hamil; hak reproduksi; pekerja perempuan hamil; perlindungan hukum

¹ Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jl. RS Fatmawati Raya, Pondok Labu, Kec. Cilandak, Depok, Jawa Barat 12450 | rismaenartriyani@upnvj.ac.id.

² Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jl. RS Fatmawati Raya, Pondok Labu, Kec. Cilandak, Depok, Jawa Barat 12450 | dwidesiyayitarina@upnvj.ac.id.

Pendahuluan

Manusia yang melakukan pekerjaan pada dasarnya disebut sebagai seorang pekerja. Definisi pekerja sendiri berbeda dengan definisi tenaga kerja, setiap orang yang mampu memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13-2003) sedangkan, dalam Pasal 1 angka 3 nya disebutkan bahwa penerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dengan melakukan pekerjaan disebut pekerja atau buruh. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan lain.³ Bangsa Indonesia memiliki konsep tersendiri mengenai bekerja dalam suatu hubungan industrial yang berbeda dengan bangsa lain. Bekerja di Indonesia bukan hanya sekedar untuk mencari nafkah semata, melainkan sebuah pengabdian manusia kepada Tuhan Yang Maha Esa dan bakti terhadap sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa bekerja sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan serta bangsa dan negara.

Pada dunia kerja tidak ada hal yang membedakan antara pekerja laki-laki dan perempuan, keduanya memiliki kesempatan kerja yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang dapat menghasilkan barang atau jasa agar mendapatkan imbalan atau upah sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Secara normatif memang pekerja perempuan dan pekerja laki-laki menikmati persamaan hak, namun secara keseluruhan keadaan pekerja perempuan masih jauh dari harapan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Apabila secara yuridis formal hak pekerja perempuan telah terjamin dan diatur oleh konstitusi, karena merupakan tanggung jawab negara untuk melindungi perempuan sebagai warga negara untuk dapat menikmati hak asasi dan kebebasan dasarnya.⁴ Maka dari itu seharusnya perlindungan hak-hak perempuan beserta penerapan hak asasi manusia (HAM) terhadap perempuan dapat terlaksana. Kenyataannya, kasus pelanggaran hak asasi manusia perempuan masih terjadi, salah satunya ketimpangan gender.⁵ Tidak jarang terjadi ketimpangan gender antara pekerja laki-laki dan perempuan. Ketimpangan gender di bidang tenaga kerja dapat dilihat pada Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan dan laki-laki. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), pada Februari 2017 masih terdapat perbedaan gender yang besar antar TPAK. Indikator TPAK laki-laki pada Februari 2017 sebesar 83,05%, sedangkan untuk perempuan hanya 55,04%. Pekerja perempuan dibayar lebih rendah dari pekerja laki-laki, yaitu hanya sekitar 77,85 dari gaji yang diterima pekerja laki-laki.⁶ Adanya diskriminasi pekerjaan antara pekerja perempuan dan laki-laki ini yang menyebabkan pekerja perempuan mendapatkan bayaran atau upah

³ Hadis T. R., "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan"; *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 6.2 (2020), 203-212 <<https://www.jurnal.ideaspublishing.co.id/index.php/ideas/article/view/267>>

⁴ Panjaitan A.A., Purba C. S., "Tantangan Yang Dihadapi Perempuan Di Indonesia: Meretas Ketidakadilan Gender"; *Jurnal Hukum Media Bhakti*, 2018, 70-95 <<http://journal.fhupb.ac.id/index.php/jhmb/article/view/21>>

⁵ Adityarani N. W., "Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia"; *Jurnal Fundamental Justice*, 1.1 (2020), 14-20 <<https://journal.universitatumigora.ac.id/index.php/fundamental/article/view/-631>>

⁶ Susiana S., "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme"; *Jurnal DPR*, 8.2 (2017), hlm.208.

lebih rendah karena mayoritas dari perempuan lebih banyak melakukan pekerjaan pada bidang yang kemampuannya rendah akibat dari akses pendidikan yang berbeda, sehingga berpengaruh dengan pendapatannya. Peningkatan jumlah angkatan kerja sebesar 2,39 juta terjadi pada Februari 2018, menjadikan TPAK meningkat 0,18% dari sebelumnya.⁷ Hal ini terjadi dan terlihat seperti biasa saja di Indonesia karena tata nilai sosial budaya di negara kita ini yang umumnya lebih mengutamakan laki-laki sebagai pencari nafkah utama dari pada perempuan dengan pandangan bahwa peran perempuan hanya sebagai pekerja domestik dan bukan sebagai pencari nafkah utama.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja memang diperlukan, mengingat kesetaraan dan keadilan dibidang ketenagakerjaan sering di abaikan oleh pemerintah. Salah satu yang perlu diperhatikan ialah mengenai hak reproduksi pekerja perempuan. Hak reproduksi adalah hak khusus yang berkaitan dengan fungsi reproduksi yang melekat pada diri wanita, hak reproduksi pekerja perempuan sering diabaikan yang akhirnya pekerja perempuan mengalami diskriminasi gender. Oleh karena itu, guna tercapainya perlindungan bagi pekerja perempuan diberlakukan peraturan khusus, seperti pelarangan kerja untuk pekerja perempuan saat malam hari, pelarangan melakukan pekerjaan yang mengancam kesehatan moral perempuan atau melanggar hak reproduksinya (ketentuan mengenai menstruasi, maternitas, cuti hamil atau keguguran), karena setiap perempuan yang dalam masa kehamilannya termasuk kedalam kelompok masyarakat rentan dan berhak memperoleh perlindungan lebih baik untuk dirinya maupun kandungannya. Pasal 49 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU No. 39-1999) mengatur bahwa perempuan berhak mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan/atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan. Selain itu pada Pasal 49 ayat (3) UU No. 39-1999 dinyatakan bahwa hak khusus yang melekat pada diri perempuan dikarenakan fungsi reproduksi dijamin dan dilindungi oleh hukum.⁸ Akan tetapi pemberian perlindungan khusus tersebut tidak selamanya dilaksanakan dengan baik oleh para pengusaha.

Salah satu kasus perusahaan yang tidak memberikan dan menerapkan perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan hamil sesuai undang-undang ketenagakerjaan yang ditentukan pemerintah adalah PT Alpen Food Industry yang bergerak dibidang *food and beverage industry* yang kurang memperhatikan pekerja perempuan dan mengakibatkan terjadi 13 kasus keguguran dan 5 kematian bayi sebelum dilahirkan pada tahun 2019, dan bertambah kembali satu kasus keguguran serta satu kasus kematian bayi pada awal tahun 2020. Total kasus pada PT. Alpen Food Industry keseluruhan sebanyak 21 kasus. Hal ini disebabkan karna pemberian beban kerja yang tidak sesuai dengan kondisi pekerja seperti mengangkat gulungan plastik seberat 15 kilogram, tidak memberikan makanan dan

⁷ Badan Pusat Statistik, *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2020*, (Berita Resmi Statistik, 2020) hlm.20

⁸ Mustari M., Bakhtiar B., "Implementasi Nilai Kemanusiaan Dan Nilai Keadilan Pada Pekerja Perempuan (Analisis Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan)"; *SUPREMASI: Jurnal Pemikiran, Penelitian Ilmu-ilmu Sosial, Hukum dan Pengajarannya*, 15.1 (2020), 36-44 <<https://ojs.unm.ac.id/supremasi/article/view/13484>>.

minuman dengan gizi yang cukup, serta dipersulitnya pengajuan cuti hamil dan melahirkan maupun keguguran oleh perusahaan.⁹ Penyebab dari kasus ini telah menimbulkan kecemasan terhadap pekerja perempuan hamil yang menjadikan tekanan darahnya meningkat sehingga memicu terjadinya preeklampsia dan keguguran.¹⁰ Oleh karena itu, merujuk terhadap inti dari Pasal 82 UU No. 13-2003 tentang pengaturan hak cuti bagi perempuan hamil atau melahirkan dan keguguran diberikan waktu istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan baik sebelum dan sesudah melahirkan dan juga setelah mengalami keguguran sesuai dengan anjuran bidan atau dokter kandungannya. Hal ini juga dipertegas oleh Pasal 49 ayat (3) huruf f dan huruf g Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 4 Tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan. Pada peraturan yang telah dibuat ini, sudah sangat jelas bahwa pihak perusahaan harus memberikan waktu istirahat kepada pekerja perempuan yang sedang dalam masa kehamilan sebagai bentuk penerapan hak asasi manusia dan perlindungan bagi pekerja perempuan hamil.

Kasus fatal yang terjadi pada PT. Alpen Food Industry disebabkan karena pihak perusahaan tidak memiliki aturan khusus terkait perlindungan terhadap pekerja perempuan sehingga dapat menyebabkan bahaya ergonomis potensial. Kewajiban menjaga kondisi kerja yang mendukung untuk meningkatkan jaminan keselamatan kerja merupakan tanggung jawab karyawan dan perusahaan sebagai pencegahan kecelakaan kerja.¹¹ Setiap tempat kerja atau kegiatan yang bisa menimbulkan tekanan terhadap fisik dan jiwa ataupun perlakuan yang tidak pantas terhadap bagian tubuh seseorang menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Perempuan hamil dengan segenap perubahan dalam tubuhnya lebih sensitif terhadap ketidaknyamanan dalam bekerja. Seperti beban tanggung jawab berlebihan, ketidakserasian jam istirahat, pengaturan jadwal kerja yang buruk, dan tata ruang kerja yang buruk dapat dikendalikan dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Mengenai penempatan kerja sesuai jenis pekerjaan bagi pekerja perempuan hamil dapat disesuaikan dengan beban kerjanya, agar pengendalian terhadap potensi terjadinya kejadian fatal seperti pada kasus dapat diminimalisir. Pengendalian yang dilakukan dengan cara pengkajian penerapan perlindungan hukum saat proses pekerjaan berlangsung dapat terencana dan terprogram secara matang.

Penelitian dengan judul “Perindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim di Bekasi)” ini belum pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Tetapi, permasalahan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dan hak reproduksi memang pernah dilakukan penelitian oleh beberapa orang, diantaranya Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi, yang diteliti oleh Djakaria M pada Jurnal Bina Mulia Hukum Volume 3 Nomor 1 Tahun 2018, dengan rumusan masalah bagaimana perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi

⁹ Sarinah, “Rangkuman Kasus AICE”, <https://fsedar.org/rangkuman-kasus-aice/> (diakses pada tanggal 20 Oktober 2020, Pukul 19:00 WIB)

¹⁰ Saputri I. S., Yudianti I., “Tingkat Kecemasan Ibu Hamil Trimester III Berdasarkan Kelompok Faktor Resiko Kehamilan”; *Jurnal Midwifery Update (MU)*, 2.1 (2020), 16-23 <<http://jurnalmu.poltekkesmataram.ac.id/index.php/jurnalmu/article/view/72>>

¹¹ Gamal N. L., Taneo S. Y. M., Halim L., “JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK SAFETY AND HEALTH (K3) AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE”; *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16.3 (2018), 486-493 <<https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1268>>

pekerja wanita?¹² Dalam penelitian ini hanya berfokus tentang hak pekerja wanita secara keseluruhan dengan kesehatan produksi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis hanya untuk hak cuti pekerja perempuan hamil pada PT. Alpen Food Industry. Perlindungan Hukum Hak Kesehatan Reproduksi Perempuan, yang diteliti oleh Utari Dewi Fatimah pada Jurnal Hukum Sasana Volume 5 Nomor 2 Tahun 2020, dengan rumusan masalah bagaimana perlindungan hukum terhadap hak kesehatan reproduksi perempuan?¹³ Dalam penelitian ini lebih memfokuskan terhadap perlindungan kesehatan reproduksi perempuan secara keseluruhan, sedangkan yang dilakukan penulis hanya pada kesehatan kehamilan pekerja perempuan pada salah satu perusahaan yaitu PT. Alpen Food Industry. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan Sebagai SPG (Sales Promotion Girls) Studi Pada Perusahaan Depstore Kota Banda Aceh, yang diteliti oleh Khairani dan Lisna Safarni pada *Gender Equality: International Journal of Child and Gender Studies* Volume 5 Nomor 1 Tahun 2019, dengan rumusan masalah bagaimana perlindungan bagi pekerja perempuan khususnya sebagai SPG di berbagai mall Kota Banda Aceh?¹⁴ Dalam penelitian ini lebih memfokuskan terhadap SPG (Sales Promotion Girls) tanpa melihat kondisi pekerja (hamil/tidak), sedangkan fokus penelitian yang dilakukan penulis adalah pekerja/buruh perempuan hamil.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih lanjut dengan rumusan masalah: “bagaimana penerapan hak cuti bagi pekerja perempuan hamil oleh perusahaan es krim di Bekasi?” yang penerapannya diatur oleh UU No. 13-2003 sehingga dapat membawa kemanfaatan bagi pekerja dan perusahaan guna meminimalisir terjadinya resiko kecelakaan kerja yang berpengaruh terhadap operasional perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, dalam salah satu perusahaan yakni perusahaan es krim di Bekasi ini justru memberikan kesulitan terhadap pekerja perempuan yang sedang hamil dalam proses untuk mendapatkan waktu istirahat atau cuti dengan adanya pembuatan surat pernyataan yang berisikan bahwa pihak pekerja tidak akan menuntut apapun pada perusahaan jika terjadi suatu hal yang tidak diinginkan, lalu surat tersebut harus ditulis tangan dan ditanda tangani diatas materai 6000, membuat para pekerja perempuan hamil sulit mengajukan hak nya tersebut mengingat terdapat pernyataan “tidak akan menuntut apapun pada perusahaan jika terjadi suatu hal yang tidak diinginkan” dimana pernyataan tersebut menjadi pertimbangan pekerja perempuan hamil terhadap kelangsungan pekerjaannya.

¹² Djakaria M, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi”; *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 3.1 (2018).

¹³ Utari Dewi Fatimah, “Perlindungan Hukum Hak Kesehatan Reproduksi Perempuan” ; *Jurnal Hukum Sasana*, 5.2 (2020), 212-233 <<http://ejurnal.uibharajaya.ac.id/index.php/SASANA/article/view/101>>

¹⁴ Khairani K., Safarni L., “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan Sebagai SPG (Sales Promotion Girls), Studi Pada Perusahaan Depstore Kota Banda Aceh”; *Gender Equality: International Journal of Child and Gender Studies*, 5.1 (2019), 105-116 <<https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/equality/article/view/5382>>

Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif merupakan riset yang dilaksanakan dengan mengkaji penelitian hukum positif seperti, undang-undang, literatur-literatur atau bahan hukum tertulis lainnya untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam penelitian normatif.¹⁵ Penunjang data penelitian ini didapatkan dengan wawancara salah satu kuasa hukum pihak pekerja atau buruh.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Penerapan Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil

Perusahaan yang baik, bertanggungjawab dan terintegritas harus selalu memberikan perhatian lebih kepada pekerja karena menjadi sumber daya tumpuan penggerak kemajuan perusahaan, salah satunya adalah 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. Pada dasarnya hak yang diberikan perusahaan es krim di Bekasi ini kepada pekerja atau buruh perempuannya sudah setara dengan hak pekerja atau buruh perempuan pada perusahaan di Indonesia lainnya, yang sudah sesuai dengan peraturan dalam UU No. 13-2003 seperti mendapatkan perlakuan sama, cuti menstruasi, melahirkan atau keguguran kandungan dan hak-hak dasar lainnya. Hanya saja pada 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 kandungnya. Pekerja perempuan yang sedang hamil memiliki hak untuk menyampaikan kepada perusahaan atau tempat dimana ia bekerja apabila pekerjaan yang diterimanya dapat membahayakan kehamilannya.¹⁶ 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) UU No. 13-2003.¹⁷ 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

¹⁵ Efendi, Jonaedi, Ibrahim, Johnny, *Metode Penelitian Hukum : Normatif dan Empiris*, Kedua (Jakarta : Kencana, 2018), hlm.234

¹⁶ Adiyanti A., Nanda N. "Studi Kasus Wanita Bekerja Menjelang Masa Melahirkan"; *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 9.2 (2018), 118-127 <<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/psikologi/article/view/102208>>

¹⁷ 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 <<https://ejournal.balitbangham.go.id/index.php/ham/article/view/556/pdf>>

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. Permasalahan baru yang timbul karena tidak diberikannya upah kepada pekerja yang sedang dalam waktu istirahat dan/atau cuti memiliki efek tidak langsung yang mempengaruhi produktivitas pekerja, seperti berkurangnya kemampuan untuk memenuhi kebutuhan primer secara optimal. Padahal setiap pekerja berhak mendapatkan upah untuk menjalani kehidupan yang layak, hal ini didasari pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) intinya menyatakan setiap warga negara berhak mendapatkan penghidupan yang layak.¹⁸ Apabila upah tidak diberikan secara penuh, maka kebutuhan primer pekerja tidak dapat terpenuhi secara optimal sehingga tidak akan tercapainya kehidupan yang layak bagi pekerja perempuan yang sedang menjalani cuti menstruasi, hamil, melahirkan dan gugur kandungan dan jika ini tetap terjadi akan sangat mempengaruhi pertumbuhan jumlah pekerja perempuan miskin di Indonesia yang akan semakin meningkat.

Pekerja perempuan yang dalam masa kehamilan trimester pertama sangat rentan mengalami keguguran baik akibat pekerjaan maupun hal lain diluar pekerjaan, dengan adanya hal tersebut maka pemerintah memberikan perlindungan yang meringankan untuk pekerja perempuan yang apabila mengalami keguguran dalam bentuk mendapatkan hak cuti selama 1,5 (satu setengah) bulan dengan disertai surat keterangan dari dokter kandungan atau bidan. Hal ini telah diatur dalam Pasal 82 ayat (2) UU No. 13-2003.¹⁹ Pada realitanya, perusahaan es krim ini belum menerapkan peraturan mengenai cuti keguguran dengan baik, sehingga para pekerja perempuan yang mengalami keguguran terpaksa harus tetap bekerja dan tidak memiliki waktu istirahat sesuai yang telah ditentukan UU No. 13-2003. Padahal, sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan hak cuti hamil, melahirkan, dan keguguran sudah ditetapkan sangat jelas pada Pasal 185 UU No.13-2003 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.

Peran pekerja perempuan yang sekaligus seorang ibu sangat penting terhadap pertumbuhan dan perkembangan seorang anak pada awal kehidupannya. Salah satu peran penting seorang ibu ialah memberikan gizi yang baik berupa ASI eksklusif kepada anaknya, hal ini membuat pemberian hak cuti melahirkan sangat krusial karena hak cuti melahirkan memiliki hubungan yang erat dengan hak menyusui yang menjadikan kedua hak ini perlu diberikan secara bersamaan untuk saling melengkapi. Hak pemberian ASI telah diatur pada

¹⁸ Puspitawati D., Darmadha I. N., "PENGATURAN PERLINDUNGAN HUKUM SEBAGAI PEKERJA GOJEK BAGI PENYANDANG DISABILITAS TUNA RUNGU DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003"; *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, 7.11 (2019), 1-15 <

¹⁹ Soh haji, "Tinjauan Yuridis Mengenai Hak-Hak Khusus Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan"; *Administrative & Governance Journal*, 2.3 (2019), 454-469 < <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/view/6489>>

Pasal 83 UU No. 13-2003 dimana pekerja diperbolehkan untuk menyusui atau memompa ASI pada jam kerja serta disediakan ruangan menyusui.²⁰ Selain pada UU No. 13-2003 peraturan mengenai pemberian waktu untuk pekerja perempuan yang menyusui juga telah dijelaskan dalam Pasal 10 Konvensi 183 Tahun 2000 Konvensi tentang Revisi Terhadap Konevnsi Tentang Perlindungan Maternitas (Revisi), 1952 (Konvensi 183). Tetapi, pada implementasinya kebutuhan penyediaan fasilitas ramah ibu hamil dan menyusui masih kurang diperhatikan oleh perusahaan yang menjadikan para pekerja perempuan hamil dan menyusui kesulitan untuk mendapatkan haknya. Begitu juga dengan tidak adanya peraturan pada undang-undang ketenagakerjaan terkait sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan kesempatan pekerja perempuan untuk memompa ASI dan/atau menyusui anaknya, menjadikan tidak adanya perlindungan bagi hak menyusui pekerja perempuan yang mengakibatkan gizi untuk anak tidak dapat terpenuhi dengan baik dan perusahaan dapat mengesampingkan hak pekerja perempuan tersebut. Segala peraturan yang telah ditentukan berkenaan dengan hak pekerja perempuan memang sudah ditentukan dalam undang-undang ketenagakerjaan, tetapi untuk menguatkan peraturan tersebut perlu didukung oleh peraturan lainnya, seperti peraturan daerah dan peraturan perusahaan yang penerapannya dapat disesuaikan juga dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak pekerja.²¹ Menurut pernyataan salah satu kuasa hukum serikat pekerja atau buruh yang tergabung dalam Federasi Serikat Buruh Demokratik Kerakyatan (F-SEDAR), pada perusahaan es krim tersebut, status pihak pekerja awalnya adalah pekerja waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.²² Pihak pekerja waktu tertentu mendapat Surat Keterangan (SK) pengangkatan sebagai pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap setelah masa kerja kurang lebih 3 tahun. Dalam surat keterangan pengangkatan karyawan tetap hanya tercantum dasar hukum yaitu UU No. 13-2003 dan anggaran dasar dari perusahaan eskrim tersebut sebagai pertimbangan penetapan status pekerja dari pekerja waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap beserta adanya data diri untuk kebutuhan sumber daya manusia pada perusahaan eskrim tersebut.

Berdasarkan penelitian isi dari Surat Keterangan (SK) pengangkatan karyawan tetap ini sudah memuat sekurang-kurangnya nama dan alamat pekerja, tanggal mulai aktifnya bekerja, jenis pekerjaan atau jabatan yang diberikan dan mulai berlakunya surat keterangan tersebut. Dimana hal-hal yang dimuat dalam surat keterangan tersebut sudah sesuai dengan selayaknya surat keterangan dibuat. Walaupun perubahan status terhadap pekerja dari pekerja tidak tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap tidak merubah hak dasar pekerja sesuai dalam UU No.13-2003 telah dijelaskan setiap pekerja mendapatkan

²⁰ Marpaung T. R., "Kewajiban Pengusaha Menyediakan Ruang dan Waktu Laktasi Bagi Pekerja Wanita Menyusui"; *Jurist-Diction*, 3.6 (2020), 2343-2358 < <https://e-journal.unair.ac.id/JD/article/view/22975>>

²¹ Satria B. F., "Kewajiban Perusahaan Untuk Mencatatkan Pekerjaan Waktu Tertentu Pada Dinas Ketenagakerjaan"; *Jurnal Notaire*, 3.3 (2020), 305-326 <<https://e-journal.unair.ac.id/NTR/article/view/22838>>

²² Efendi Z., Susetiyo W., "Analisis Kontrak Kerja Di Kantor Notaris: Tinjauan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan"; *Jurnal Supremasi*, 8.2 (2018), 50-64 <<https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/supremasi/article/view/487>>

hak atas upah yang layak, hak istirahat dan cuti, hak atas pemberhentian kerja (PHK), dan hak mogok kerja.²³ Tetapi, pencatuman hak beserta kewajiban pekerja secara rinci tetap harus dilakukan agar tidak merugikan baik pihak pekerja atau buruh maupun pihak perusahaan.

Penerapan pelaksanaan hak cuti bagi pekerja perempuan juga dipengaruhi oleh pencantuman hak beserta kewajiban yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja atau buruh, maka dari itu perlu dibentuk adanya perjanjian kerja bersama yang dilakukan antara pihak perusahaan dengan organisasi serikat pekerja atau buruh. Perjanjian kerja bersama (PKB) merupakan suatu kesepakatan tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia yang dibuat secara bersama-sama antara pengusaha atau beberapa pengusaha dengan organisasi serikat pekerja atau buruh yang sudah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.²⁴ Perjanjian kerja bersama ini merupakan sarana untuk membentuk kesepakatan baru berdasarkan atas kesepakatan pengusaha dengan pihak pekerja atau buruh yang tidak diatur dalam undang-undang yang akan menjadi sebuah peraturan apabila sudah terdapat kesepakatan dan dicantumkan dalam perjanjian kerja bersama serta mengikat kedua belah pihak untuk dilaksanakan. Tetapi, kenyataannya masih terdapat perusahaan yang tidak membuat perjanjian kerja bersama antara serikat pekerja atau buruh, salah satunya perusahaan eskrim ini. Sehingga pekerja atau buruh tidak bisa menuntut secara hukum mengenai hak dan kewajibannya yang membuat pekerja atau buruh merasa dirugikan akibat tidak adanya perjanjian kerja bersama (PKB).

Dengan tidak adanya pembuatan perjanjian kerja bersama pada perusahaan eskrim ini membuat penerapan hak cuti terhadap pekerja perempuan hamil tidak berjalan dengan baik, yang tentu membuat perusahaan mendapatkan manfaat guna meraih keuntungan yang diraih dalam bentuk kestabilan produksi terhadap barang atau jasa yang akan dipasarkannya. Lalu, dengan tidak adanya penambahan pekerja untuk menggantikan pekerja yang cuti juga menjadi utilitas lain bagi perusahaan untuk dapat menghemat biaya upah yang harus dikeluarkannya. Kemudian, terkait tujuan pemberian hak cuti hamil atau melahirkan dan keguguran ialah sebagai upaya mendukung pemerintah menjaga kesehatan reproduksi perempuan demi meningkatkan derajat hidup masyarakat.²⁵ Oleh karena itu, pengusaha harus memenuhi hak cuti bagi pekerja perempuan hamil yang telah diatur undang-undang serta disetujui kedua belah pihak dalam perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama untuk pemenuhan hak asasi manusia dan mentaati peraturan yang telah ditentukan oleh pemerintah, baik pemerintah daerah maupun pusat.

²³ Azis A., Handrini A., Basri H., "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan"; *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 10.1 (2019), 59-74 <<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/sks/article/view/3175/2476>>

²⁴ Aisha B. D., "Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama"; *Jurist-Diction*, 2.1 (2019), 63-76 <<https://e-journal.unair.ac.id/JD/article/view/12098>>

²⁵ Adityarani N. W., "Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia"; *Jurnal Fundamental Justice*, 1.1 (2020), 14-20

Kesimpulan

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. Tetapi, pelaksanaan terhadap mekanisme penerapan hak tersebut terbukti masih belum terpenuhi secara utuh terutama yang dilakukan oleh perusahaan eskrim di Bekasi ini. Dibutuhkan peraturan lain diluar peraturan perundang-undangan seperti peraturan daerah, peraturan perusahaan serta perjanjian kerja dan/atau perjanjian kerja bersama (PKB) untuk menunjang perlindungan khusus terhadap hak dan kewajiban pekerja perempuan hamil agar tidak merugikan pekerja.

Para pekerja perempuan berhak mendapatkan perlindungan dan perlakuan yang sama tanpa adanya perbedaan sesuai dengan prinsip hak asasi manusia yang diatur dalam Pasal 3 ayat (3). Dengan adanya tindakan PT. Alpen Food Industry yang mengabaikan hak-hak pekerja perempuan terutama pada hak reproduksi selain dapat dikatakan sebagai pelanggaran hak asasi manusia, juga melanggar ketentuan UU No. 13-2003.

Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik, *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2020*, (Berita Resmi Statistik, 2020).
- Susiana, Sali. "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme." *Jurnal DPR*, vol. 8, no. 2, 2017, p. 208.
- Dr. Mustari, M.Hum. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan." p. 202.
- Adityarani, Nadhira Wahyu. "HAK CUTI MELAHIRKAN BAGI PEKERJA PEREMPUAN SEBAGAI PENERAPAN HUKUM HAK ASASI MANUSIA DAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEREMPUAN DI INDONESIA." *Jurnal Fundamental Justice*, 2020, doi:10.30812/fundamental.v1i1.631.
- Adiyanti, Adiyanti, and Nanda Nanda. "STUDI KASUS WANITA BEKERJA MENJELANG MASA MELAHIRKAN." *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 2018, doi:10.24036/rapun.v9i2.102208.
- Aisha B. D. "Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama." *Jurist-Diction*, 2019, doi:10.20473/jd.v2i1.12098.
- Azis A., Handrini A., Basri H., "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 2019, doi:10.32493/jdmhkdmhk.v10i1.3175
- Banjarani, Desia Rakhma, and Ricco Andreas. "Perlindungan Dan Akses Hak Pekerja Wanita Di Indonesia: Telaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO." *Jurnal HAM*, 2019, doi:10.30641/ham.2019.10.115-126.
- Djakaria, Mulyani. "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WANITA UNTUK MEMPEROLEH HAK-HAK PEKERJA DIKAITKAN DENGAN KESEHATAN REPRODUKSI." *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 2018.
- Efendi Z., Susetiyo W. "Analisis Kontrak Kerja Di Kantor Notaris: Tinjauan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Supremasi*, 2018, doi:10.3-547/supremasi.v.8i2487.
- Fatimah, Utari Dewi. "PERLINDUNGAN HUKUM HAK KESEHATAN REPRODUKSI

- PEREMPUAN." *Jurnal Hukum Sasana*, 2020, doi:10.31599/sasana.v5i2.101.
- Gamal N. L., Taneo S. Y. M., Halim L. "JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK SAFETY AND HEALTH (K3) AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE." *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 2018, doi:10.21776/ub.jam.2018.016.03.13.
- HADIS, Trisno R. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 2020, doi:10.32884/ideas.v6i2,267.
- Khairani K., Safarni L. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan Sebagai SPG (Sales Promotion Girls) Studi Pada Perusahaan Depstore Kota Banda Aceh." *Gender Equality: International Journal of Child and Gender Studies*, 2020, doi:10.22373/equality.v5i1.5382.
- Panjaitan A.A., Purba C. S., "Tantangan Yang Dihadapi Perempuan Di Indonesia: Meretas Ketidakadilan Gender"; *Jurnal Hukum Media Bhakti*, 2018, doi:10.32501/jhmb.v2i1.21.
- Marpaung, Timothy Ronald. "Kewajiban Pengusaha Menyediakan Ruang Dan Waktu Laktasi Bagi Pekerja Wanita Menyusui." *Jurist-Diction*, 2020, doi:10.20473/jd.v3i6.2-2975.
- Mustari, Mustari, and Bakhtiar Bakhtiar. "IMPLEMENTASI NILAI KEMANUSIAAN DAN NILAI KEADILAN PADA PEKERJA PEREMPUAN (Analisis Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan)." *SUPREMASI: Jurnal Pemikiran, Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, Hukum Dan Pengajarannya*, 2020, doi:10.26858/supremasi.v15i1.13484.
- Puspitawati D., Darmadha I. N., "PENGATURAN PERLINDUNGAN HUKUM SEBAGAI PEKERJA GOJEK BAGI PENYANDANG DISABILITAS TUNA RUNGU DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003"; *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, 2019, doi:10.24843/KM.2019.v07.i03.p11.
- Saputri I. S., Yudianti I. "Tingkat Kecemasan Ibu Hamil Trimester III Berdasarkan Kelompok Faktor Resiko Kehamilan." *Jurnal Midwifery Updat (MU)*, 2020, doi:10.32807/jmu.v2i1.72.
- Satria B. F. "Kewajiban Perusahaan Untuk Mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Dinas Ketenagakerjaan." *Jurnal Notaire*, 2020, doi:10.20473/ntr.v3.i3.22838.
- Sonhaji, Sonhaji. "Tinjauan Yuridis Mengenai Hak-Hak Khusus Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Administrative Law and Governance Journal*, 2019, doi:10.14710/alj.v2i3.454-469.
- Sarinah. "Rangkuman Kasus Aice." <https://fsedar.org/rangkuman-kasus-aice/> (diakses pada tanggal 20 November 2020).