Penerapan Hak Cuti bagi Pekerja Perempuan Pasca Keguguran berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan dengan Hak Atas Kesehatan

Annisa Azzahra*, Rini Irianti Sundary

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*aazzahra056@gmail.com, riniiriantisundary@unisba.ac.id

Abstract. Workers' leave rights are rights for workers/ laborers which can be interpreted as temporary or certain absences which are accompanied by information from workers/ laborers. Leave rights are granted by employers or employers to workers as regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The purpose of leave rights granted by employers is to provide opportunities for workers to rest in order to ensure their physical and spiritual health. Workers' health is regulated in Article 23 of Law Number 23 of 1992 concerning Health which emphasizes the importance of occupational health so that every worker can work healthily without endangering himself and the community around him and producing optimal results. The research method used is normative juridical, namely conducting an inventory of positive laws regarding employment. The type of research used is qualitative research, namely data collection with the intention of interpreting the application of post-miscarriage leave rights to female workers in practice. The specification of the research used is descriptive analysis, which focuses on the application of women workers' leave rights which are related to the right to health. The purpose of this study was to determine the application of leave rights for women workers after miscarriage and the enforcement of sanctions for companies that do not provide women workers with leave rights after miscarriages in terms of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower associated with the Right to Health as part of Human Rights. The results showed that the application of post-abortion leave rights as regulated in the applicable laws and company regulations still did not provide post-miscarriage leave rights to their employees.

Keywords: *Right to Leave, Right to Health, Miscarriage. Company regulations*.

Abstrak. Hak cuti pekerja adalah hak bagi pekerja/buruh yang dapat diartikan sebagai ketidakhadiran sementara atau tertentu yang disertakan dengan keterangan dari pekerja/buruh. Hak cuti diberikan oleh pemberi kerja atau pengusaha kepada pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan hak cuti yang diberikan oleh pengusaha adalah untuk memberikan kesempatan kepada pekerja untuk beristirahat dalam rangka menjamin Kesehatan jasmani dan rohaninya. Kesehatan pekerja diatur dalam Pasal 23 Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan yang menekankan pentingnya Kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya dan masyarakat disekelilingnya dan menghasilkan hasil yang optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, yaitu melakukan inventarisasi hukum positif tentang ketenagakerjaan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif yaitu pengumpulan data dengan maksud menafsirkan penerapan hak cuti pasca keguguran terhadap pekerja perempuan dalam praktik. Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis, yaitu memusatkan perhatian kepada penerapan hak cuti pekerja perempuan yang dihubungkan dengan hak atas Kesehatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan hak cuti pekerja perempuan pasca keguguran dan penegakan sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan hak cuti pekerja perempuan pasca keguguran ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihubungkan dengan Hak Atas Kesehatan sebagai bagian dari Hak Asasi Manusia. Hasil penelitian menunjukan bahwa penerapan hak cuti pasca keguguran sebagaimana diatur dalam Undang-undang yang berlaku maupun Peraturan Perusahaan masih ada yang belum memberikan hak cuti pasca keguguran kepada pekerjanya.

Kata Kunci: *Hak Cuti, Hak Atas Kesehatan, Keguguran. Peraturan Perusahaan*.

Corresponding Author
Email: riniiriantisundary@unisba.ac.id

A. Pendahuluan

Hak cuti adalah hak bagi pekerja/buruh yang dapat diartikan sebagai ketidakhadiran sementara atau tertentu yang disertakan dengan keterangan dari pekerja/buruh. Hak cuti adalah hak yang harus diberikan oleh pemberi kerja atau pengusaha kepada pekerja.

Menurut Setyowati sebagaimana dikutip oleh Rosalina, hak-hak pekerja perempuan dapat digolongkan menjadi empat bagian, yaitu:

1. Hak-hak pekerja perempuan di bidang reproduksi;
2. Hak-hak pekerja perempuan di bidang Kesehatan dan keselamatan kerja;
3. Hak-hak pekerja perempuan di bidang kehormatan perempuan;
4. Hak-hak pekerja perempuan di bidang system pengupahan

Hak pekerja perempuan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Konvensi *International Labour Organization* (ILO) diantaranya adalah hak cuti menstruasi, hak cuti hamil dan melahirkan, hak perlindungan selama hamil,hak biaya persalinan, hak cuti keguguran, hak menyusui atau memerah asi, larangan PHK karena menikah, hamil, dan melahirkan, hak fasilitas khusus pada jam tertentu.

Setiap hubungan kerja yang harmonis memerlukan adanya keseimbangan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Hak pekerja yang harus dijamin perlindungannya tidak hanya soal upah, melainkan soal perlindungan Kesehatan juga.

Kesehatan sangatlah penting bagi seluruh umat manusia, terutama para pekerja, karena para pekerja mengeluarkan lebih banyak tenaga untuk bekerja kepada pengusaha atau pemberi kerja sehingga kesehatannya harus diberikan perlindungan oleh pemberi kerja atau pengusaha dan Negara.

Kesehatan pekerja diatur dalam Pasal 23 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan yang menekankan pentingnya Kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya sehingga memperoleh produktifitas kerja yang optimal.

Hak atas Kesehatan merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia. Hak atas Kesehatan terdapat dalam Pasal 25 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas taraf kehidupan yang memadai untuk kesehatan, kesejahteraan dirinya sendiri dan keluarganya.

Pasal 28 H ayat (3) Undang-undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Pasal 28 H ayat (3) ini lah yang menjadi landasan bahwa Hak Atas Kesehatan merupakan Hak Asasi Manusia.

Pemenuhan Hak Atas Kesehatan adalah tanggung jawab Negara terutama pemerintah. Hal ini diatur dalam Pasal 28 I ayat (4) yang menyebutkan bahwa Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab Negara, terutama pemerintah. Oleh karena itu, pemerintah berperan penting dalam pemenuhan hak atas kesehatan sebagai bagian dari Hak Asasi Manusia.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana penerapan Hak Cuti Pekerja Perempuan Pasca Keguguran berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dihubungkan dengan Hak Atas Kesehatan sebagi bagian dari Hak Asasi Manusia? Dan Bagaimana Penegakan Sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan Hak Cuti Pekerja Perempuan Pasca Keguguran Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dihubungkan dengan Hak Atas Kesehatan sebagai bagian dari Hak Asasi Manusia?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui penerapan Hak Cuti Pekerja/buruh Perempuan di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dihubungkan dengan Hak Atas Kesehatan sebagai bagian dari Hak Asasi Manusia.
2. Untuk mengetahui penegakan sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan Hak Cuti Pekerja Perempuan Pasca Keguguran Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dihubungkan dengan Hak Atas Kesehatan sebagai bagian dari Hak Asasi Manusia.

B. Metodologi Penelitian

Metode pendektaan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendektatan secara yuridis normatif. Dimana dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum, serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian kualitatif yaitu meneliti pada observasi dan pengamatan sebuah objek. Bentuk dari penelitian ini adalah pengumpulan data yang bergantung pada objek penelitian.

Spesifikasi penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis yaitu melakukan deskripsi terhadap hasil penelitian dengan data yang selengkap-lengkapnya. Dalam penelitian ini peneliti memusatkan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan. Deskripsi ini dimaksudkan terhadap data primer dan data sekunder yang berhubungan dengan hak cuti bagi pekerja/buruh perempuan pasca keguguran kehamilan.

Dalam rangka melengkapi data sekunder, penulis melakukan teknik pengumpulan data dengan cara analisis dokumen yaitu pengumpulan data dengan cara peninjauan, pembedahan, dan pengodean konten kedalam subjek penelitian.

Setelah data primer dan data sekunder berupa dokumen telah diperoleh, maka selanjutnya di analisis dengan peraturan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Analisis ini juga menggunakan sumber-sumber lain seperti pendapat para ahli, pendapat teori, dan berita artikel yang terpercaya sumbernya. Tentu yang berkaitan dengan hak cuti bagi pekerja/buruh perempuan pasca keguguran kehamilan. Hal ini bertujuan untuk memperoleh kesimpulan hasil dari kajian penulis pada bab selanjutnya.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penerapan Hak Cuti Pekerja Perempuan Pasca Keguguran berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Hubungkan dengan Hak Atas Kesehatan sebagai bagian dari Hak Asasi Manusia

Dalam penelitian ini yang diambil sebagai contoh adalah perempuan-perempuan yang bekerja di PT. X. PT.X merupakan perusahaan milik BUMN yang bergerak dibidang garmen yang membutuhkan banyak pekerja perempuan.

Tari (bukan nama asli), kandungannya berusia 6 bulan saat si janin terlahir prematur di rumahnya. Lahir tanpa perawatan dokter membuat nyawa bayi tidak terselamatkan. Usai keguguran tari harus rutin mengirim surat sakit dari dokter karena perusahaan melarang cuti keguguran. Jika tidak ia akan kehilangan upah harian, bahkan bisa diberhentikan perusahan. Sayangnya dokter hanya bisa memberikan tiga kali surat keterangan sakit karena tidak bisa diperpanjang terus menerus. Akhirnya, ia hanya sempat beristirahat 9 hari selepas keguguran. Tidak hanya itu, survei perempuan mahardika pada tahun 2017 menyatakan bahwa 3 dari 7 orang yang mengalami keguguran tidak mendapatkan cuti keguguran.

Survei dari Kasus tersebut menunjukan bahwa perusahaan tersebut tidak memperhatikan hak maternitas pekerja perempuan. Padahal hak maternitas pekerja perempuan atau Hak Cuti Pekerja Perempuan Pasca Keguguran telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 82 ayat (2).

Selain diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan juga mengatur tentang hak cuti pasca keguguran dalam Peraturan Perusahaan. Namun, tidak semua perusahaan mengatur tentang Hak Cuti Keguguran. Apabila perusahaan tidak mengaturnya, maka hak cuti tersebut mengikuti Undang-undang yang berlaku.

Menurut hasil penelitian Sapta Widi Wusana menyatakan bahwa pengaturan mengenai Cuti Keguguran pada PT. X tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Artinya, perusahaan tersebut tidak memiliki Peraturan Perusahaan khusus yang mengatur tentang Hak Maternitas Perempuan, semuanya bergantung pada Undang-Undang yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi pada perusahaan tersebut memilih untuk mengabaikan hak cuti tersebut.

Survei dan hasil penelitian dari kasus diatas menunjukan bahwa masih ada pengusaha yang tidak memberikan Hak Cuti Pasca Keguguran kepada pekerja perempuan. Hal tersebut

telah melanggar Pasal 82 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, perusahaan telah melanggar hak atas Kesehatan terhadap Wanita.

Menurut dr. Gabriella setelah keguguran tubuh Wanita akan merasakan sakit yang luar biasa, sampai bisa terjadi komplikasi akibat keguguran. Komplikasi tersebut bisa ringan seperti muntah, demam, pendarahan, dan sakit perut. Keguguran juga beresiko menimbulkan infeksi akibat sisa jaringan tubuh janin tertinggal di Rahim yang akan mengakibatkan Wanita mengalami anemia atau bahkan syok.

Penegakan Sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan Hak Cuti Pekerja Perempuan Pasca Keguguran berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Hubungkan dengan Hak Atas Kesehatan sebagai bagian dari Hak Asasi Manusia

Penegakan sanksi terhadap pemberi kerja pada perusahaan di Indonesia sudah diatur dalam undang-undang atau peraturan perusahaan yang berlaku. Pemberian sanksi kepada pelanggar diberikan oleh pemberi kerja ataupun pemerintah yang berdasarkan peraturan yang berlaku.

Sebagai salah satu contoh diatas PT. X telah menyalahi perturan perundang-undangan, menurut penulis perusahaan telah melanggar Ketentuan Pasal 82 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Seharusnya perusahaan mendapatkan sanksi sebagaimana Undang-Undang mengaturnya, seperti sanksi berupa peringatan dari pemerintah terkait ketenagakerjaan maupun pemberian sanksi lainnya.

Tetapi, pemberian sanksi yang terjadi pada kasus PT. X diatas setelah diselidiki oleh Mawar (bukan nama asli) selaku Komisioner dari Komnas Perempuan, menyatakan bahwa sanksi tegas ini jarang sekali dilakukan pemerintah karena seringkali ‘kecolongan’. Direktorat Pengawasan Norma Kerja Perempuan dan Anak Kementerian Ketenagakerjaan mengaku hal tersebut seringkali terjadi tapi sulit terindentifikasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada kasus yang terjadi di PT. X tersebut pemerintah tidak memberi sanksi apapun karena lembaga pengawas sulit mendapatkan bukti atau data sesuai dengan yang korban laporkan.

D. Kesimpulan

1. Penerapan hak cuti pekerja pasca keguguran dalam praktik masih ada perusahaan yang tidak memberikan haknya kepada pekerja perempuan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang atau Peraturan Perusahaan. artinya, tidak semua perusahaan menerapkan Hak cuti kepada pekerja perempuan dengan alasan perusahaan tidak mau merugi karena mempengaruhi produktifitas perusahaan dalam kinerja yang dihasilkannya. Hak cuti ini bisa dikatakan sebagai bentuk perlindungan yang diberikan oleh pemerintah untuk menjaga Kesehatan para pekerja. Hak cuti perempuan dapat dikatan juga sebagai hak maternitas dimana hak ini berkaitan dengan Hak Atas Kesehatan yang merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia. Jadi, apabila pemberi kerja tidak memberikan hak cuti pekerja perempuan maka pemberi kerja telah melanggar Hak Asasi Manusia.
2. Perusahaan yang tidak memberikan Hak Cuti kepada pekerja khususnya hak maternitas perempuan dapat dikenakan sanksi berupa sanksi tindak pidana sebagaimana Undang-Undang mengaturnya. Penegakan sanksi yang terjadi dalam praktik, seringkali pemerintah ‘kecolongan’ atau kurang tegasnya. Pemerintah menegakan sanksi kepada pengusaha atau suatu perusahaan yang bermasalah karena kurangnya bukti dan data yang sulit teridentifikasi.

Acknowledge

Penulis mengucapkan terimakasih yang luar biasa kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan selama penyusunan skripsi ini Terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Edi Setiadi, S.H., M.H. selaku Rektor Universitas Islam Bandung
2. Bapak Dr. Efik Yusdiansyah, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung

3. Bapak Eka an Aqimuddin, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung
4. Ibu Dr. Neni Ruhaeni, S.H., LL.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung
5. Ibu Dr. Dini Dewi Heniarti, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung
6. Ibu Dr. Hj. Rini Irianti Sundary, S.H., M.H. selaku pembimbing saya yang telah sabar meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing penulis dalam Menyusun penulisan tugas akhir skripsi ini.
7. Bapak Dr. H. Deddy Effendy, S.H., M.H. selaku dosen penguji sidang, yang telah memberikan arahan, kritik serta saran dalam penyusunan skripsi.
8. Orangtua penulis Bapak Aan Suparman, S.E dan Ibu Rita Rusliany, S.E., M.Ap yang selalu mendoakan dan mendukung penulis sampai saat ini.
9. Kakak dan Adik penulis Dheva Anrimusthi, Raditya Anria Zulfikar, Vania Zahwa yang selalu menghibur, memberi doa, dan dukungan kepada penulis.
10. Keluarga Besar penulis yang selalu memberi dukungan dan doa.
11. Teman-teman dan pihak lainnya yang tidak bisa disebut satu persatu.

Daftar Pustaka

[1] Alin Kristiasti Fohan, *UU Ketenagakerjaan Mengatur 8 Hak Wanita ini*, https://www.daya.id/usaha/artikel-daya/pengembangan-diri/uu-ketenagakerjaan-mengatur-8-hak-wanita-ini

[2] Aulia Adam, *Tangan dan Kaki Terikat: Buruh Perempuan di Cakung Dilarang Hamil*, Fahri Salaman, 2018

[3] Data Perempuan Mahardika, *Federasi Buruh Lintas Pabrik*, Reportase Tirto.ID

[4] Gajimu.com, *Pertanyaan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia*, https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/keselamatan-dan-kesehatan-kerja/pertanyaan-mengenai-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-di-indonesia-1

[5] Gabriella Florencia, "*Waspada Komplikasi yang Diakibatkan Keguguran*", dalam Halodoc, Jakarta, 2019

[6] Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Menyongal Pentingnya Hak Atas Kesehatan, komnasham.go.id/index.php/news/2021/1/7/1643/menyoal-pentingnya-hak-atas-kesehatan.html

[7] Meliani Rosalina, *Tingkat Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Pertanian dan Nonpertanian*, Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor, Bogor, 2015

[8] Sapta Widi Wusana, *Pelecehan Seksual dan Pengabaian Hak Maternitas Pada Buruh Garmen (Studi Buruh Garmen Perempuan di KBN Cakung Tahun 2017),* Perempuan Mahardika, September, 2018, hlm 48

[9] Widia Primastika, "*Buruh Perempuan di Cakung: Dibentak hingga Dilarang Cuti Hamil*", Fahri Salaman, Jakarta, 2018