

Makalah Penelitian Terhadap Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Wanita Dalam Hal Cuti

Cherlyne Baby Florencia¹ Jessica Chandra² Rasji³

Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat,
Provinsi DKI Jakarta, Indonesia, Indonesia^{1,2,3}

Email: cherlyne.205200021@stu.untar.ac.id¹ jessica.205200004@stu.untar.ac.id²
rasji@fh.untar.ac.id³

Abstrak

Hak Asasi Manusia merupakan sebuah konsep hukum dan normatif yang menyatakan manusia memiliki hak yang melekat pada dirinya sendiri, bersifat universal berlaku kapan saja, dimana saja dan kepada siapa saja. Pada prinsipnya, hak asasi manusia tetap melekat baik kepada perempuan maupun laki-laki. Perempuan sebagai suatu kelompok dalam masyarakat di dalam suatu Negara, merupakan kelompok yang juga wajib mendapatkan jaminan atas hak-hak yang dimilikinya secara asasi, khususnya bagi karyawan perempuan yang bekerja baik perusahaan swasta maupun dalam lingkup pemerintahan. Setiap manusia memiliki hak, termasuk juga pekerja salah satunya ialah memperoleh hak cuti yaitu hak bagi para tenaga kerja untuk tidak bekerja dalam jangka waktu tertentu. Khususnya perempuan berdasarkan Undang Undang No 13 Tahun 2003, para tenaga kerja perempuan mendapatkan hak lebih dalam mengajukan cuti yaitu cuti hamil dan cuti haid. Aturan bahwa pekerja wanita berhak mendapatkan cuti selama masa kehamilan minimal 1.5 bulan sebelum perkiraan tanggal persalinan dan 1.5 bulan setelah melahirkan. Selain itu, pekerja wanita juga berhak mendapatkan cuti haid selama 2 hari dalam setiap bulan kerja. Hak maternitas merupakan hak asasi manusia yang khusus melekat pada perempuan karena fungsi reproduksinya, seperti menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peraturan pemerintah sangat membantu meringankan produktivitas perempuan pada masa kehamilan dan masa haid.

Kata Kunci: HAM, Cuti hamil, Haid, Maternitas



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Hak asasi manusia atau yang biasa disebut dengan HAM adalah sebuah konsep hukum dan normatif yang menyatakan bahwa manusia memiliki hak yang melekat pada dirinya karena ia adalah seorang manusia. Hak asasi manusia berlaku kapan saja, di mana saja, dan kepada siapa saja, sehingga sifatnya universal. Hak asasi manusia biasanya dialamatkan kepada negara atau dengan makna lain adalah negaralah yang mengemban kewajiban untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak asasi manusia, termasuk dengan mencegah dan menindaklanjuti pelanggaran yang dilakukan oleh swasta. Dalam kehidupan sehari-hari, hak asasi manusia dapat digolongkan menjadi hak sipil dan politik yang berkenaan dengan kebebasan sipil (misalnya hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, dan kebebasan berpendapat), serta hak ekonomi, sosial, dan budaya yang berkaitan dengan akses ke barang publik (seperti hak untuk memperoleh pendidikan yang layak, hak atas kesehatan, hak atas perumahan atau hak untuk cuti).

Secara konseptual, hak asasi manusia dapat dikatakan berlandaskan pada keyakinan bahwa hak tersebut "diberikan secara alamiah" oleh alam semesta, Tuhan, atau nalar. Sementara itu, mereka yang menolak penggunaan unsur alamiah meyakini bahwa hak asasi manusia merupakan pengejawantahan nilai-nilai yang disepakati oleh masyarakat. Ada pula yang menganggap HAM sebagai perwakilan dari klaim-klaim kaum yang tertindas, dan pada

saat yang sama juga terdapat kelompok yang meragukan keberadaan HAM sama sekali dan menyatakan bahwa hak tersebut hanya ada karena manusia mencetuskan dan membicarakan konsep tersebut.

Berdasarkan yang telah ditelusuri, sejarah HAM modern yang ditegakkan secara hukum ialah berada di tingkat nasional dan internasional, maka sejarahnya bermula dari penghargaan-penghargaan yang telah mencantumkan kebebasan-kebebasan dalam melindungi pemilik hak dari penyalahgunaan kekuasaan oleh pemimpin. Dokumen yang dianggap sebagai titik awal adanya HAM yaitu Magna Carta di Kerajaan Inggris dari tahun 1215. Namun, Magna Carta masih dianggap bermasalah, karena hanya melindungi para bangsawan yang kuat dari kekuasaan Raja Inggris. Maka dari itu, masa yang dianggap sangat berpengaruh terhadap konsep HAM modern yang mencakup semua umat manusia adalah Abad Pencerahan pada abad ke-18 dengan munculnya tulisan-tulisan karya John Locke yang terkait dengan hukum kodrat. Pakar hak asasi manusia Eva Brems bahkan membuat pernyataan yang lebih keras dalam bukunya yang berjudul *Human Rights: Universality and Diversity* (2001) dengan menyatakan bahwa "Sumber rumusan hak asasi manusia di tingkat internasional saat ini sulit untuk ditilik kembali ke masa sebelum Abad Pencerahan, atau di tempat di luar Eropa dan Amerika. Gagasan bahwa PUHAM (Pernyataan Umum Mengenai Hak Asasi Manusia) berakar dari segala kebudayaan tidaklah lebih dari sekadar mitos." Pakar HAM Jack Donnelly juga menulis bahwa "Tidak ada masyarakat, peradaban, atau budaya sebelum abad ketujuh belas yang telah memiliki praktik, atau bahkan visi, yang banyak didukung mengenai hak asasi manusia secara individual yang setara dan tak dapat dicabut.

Gagasan Locke mengenai hak kodrati untuk pertama kalinya diejawantahkan secara hukum di Amerika Serikat. Deklarasi Hak-Hak Virginia yang dikeluarkan pada tanggal 12 Juni 1776 dianggap sebagai piagam hak pertama yang sejalan dengan konsep modern; dokumen tersebut tidak hanya mengakui bahwa semua manusia itu setara, bebas, dan memiliki hak-hak yang melekat pada dirinya, tetapi juga mencantumkan daftar hak-hak yang dilindungi, seperti hak untuk memperoleh proses hukum yang semestinya dan kebebasan berekspresi.

Secara konstitusional, negara menjamin dan melindungi hak setiap pekerja, baik dari segi imbalan maupun perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang juga kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak asasi manusia merupakan hak dasar yang dimiliki oleh setiap orang secara kodrati yang dibawa sejak lahir tanpa pengecualian dan keistimewaan bagi golongan, kelompok maupun tingkat sosial manusia tertentu. Hak-hak tersebut meliputi hak atas kehidupan, keamanan, kebebasan berpendapat dan merdeka dari segala bentuk penindasan yang wajib dijunjung tinggi tidak saja oleh individu, akan tetapi harus mendapat jaminan sepenuhnya oleh Negara tanpa terkecuali. Pada prinsipnya, hak asasi manusia tetap melekat baik kepada perempuan maupun laki-laki. Perempuan sebagai suatu kelompok dalam masyarakat di dalam suatu Negara, merupakan kelompok yang juga wajib mendapatkan jaminan atas hak-hak yang dimilikinya secara asasi, khususnya bagi karyawan perempuan yang bekerja baik perusahaan swasta maupun dalam lingkup pemerintahan.

Cuti merupakan salah satu hak yang dimiliki oleh seluruh tenaga kerja. Dalam dunia pekerjaan, setiap manusia memiliki kesempatan yang sama, baik wanita maupun laki-laki dalam hal pengajuan dan pengambilan masa cuti atau dalam bahasa mudahnya, cuti merupakan hak bagi para tenaga kerja untuk tidak bekerja dalam jangka waktu tertentu. Istilah cuti mengacu terhadap berbagai jenis. Bukan hanya sekedar istirahat, namun cuti dapat digunakan apabila terjadi kejadian yang dialami para tenaga kerja untuk tidak bekerja. Cuti dapat

diklasifikasikan dalam beberapa macam yaitu cuti sakit, cuti libur, cuti libur nasional, cuti kedukaan, cuti kompensasi dan lain sebagainya. Namun, berdasarkan Undang Undang No 13 Tahun 2003, para tenaga kerja perempuan mendapatkan hak lebih dalam mengajukan cuti yaitu cuti hamil dan cuti haid. Hal tersebut merupakan Hak Maternitas. Hak Maternitas adalah hak asasi manusia yang khusus melekat pada perempuan karena fungsi reproduksinya, seperti menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui. Fungsi ini bukan hanya bersifat personal, melainkan juga sosial karena berkait langsung dengan keberlangsungan kehidupan manusia dan bangsa. Karena itu, pemenuhan dan perlindungan hak maternitas adalah tanggung jawab semua pihak, terutama negara. Pemenuhan hak maternitas juga merupakan salah satu pemenuhan prinsip keadilan substantif berbasis gender sehingga tidak boleh berdampak pada pembakuan peran gender perempuan di ruang domestik, pembatasan pemenuhan hak bekerja dan berserikat bagi perempuan bekerja.

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah disampaikan diatas, terdapat berbagai permasalahan yang akan dibahas yaitu: Bagaimanakah perlindungan hukum yang dapat digunakan bagi para perempuan dalam mengajukan cuti hamil dan cuti haid? Bagaimanakah sikap Komisi Nasional Perempuan terkait adanya Undang Undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu mengidentifikasi penelitian-penelitian sebelumnya baik yang berasal dari artikel ilmiah, buku maupun teori yang bersangkutan dengan fenomena yang ada. Penelitian ini difokuskan terhadap perlindungan hukum yang dapat digunakan bagi para perempuan yang ingin menggunakan hak tenaga kerjanya dalam pengambilan masa cuti dan sikap Komisi Nasional Perempuan terkait adanya Undang Undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada umumnya setiap pekerja memiliki kesempatan untuk mendapatkan cuti, dalam hal ini cuti adalah hak bagi setiap karyawan untuk tidak bekerja dalam jangka waktu tertentu. Istilah ini mengacu pada waktu yang diberikan pada karyawan untuk beristirahat, tidak hanya untuk beristirahat, cuti juga dapat diajukan saat karyawan menghadapi keadaan tertentu yang menghalang mereka untuk bekerja maupun kesulitan untuk memaksimalkan pekerjaannya. Di Indonesia ketentuan cuti sudah diatur dalam Undang Undang Ketenagakerjaan dalam Pasal 79 ayat (2) huruf C, bahwa cuti adalah hak karyawan, dan perusahaan harus memberikan setidaknya 12 hari libur untuk para pekerja atau karyawannya. Namun, hak tersebut hanya bisa diberikan apabila karyawan yang bersangkutan sudah bekerja selama 12 bulan atau 1 tahun penuh.

Dalam hal ini, secara umum, cuti terbagi menjadi 2 kategori yang berbeda, yakni cuti tidak dibayar (*unpaid leave*) dan cuti berbayar (*paid leave*). Cuti tidak dibayar umumnya terjadi jika jatah cuti tahunan (12 hari pada umumnya) yang sifatnya berbayar sudah habis dan karyawan memiliki kepentingan mendesak. Tujuan dari pengajuan atau pelaksanaan cuti adalah agar setiap karyawan dapat melakukan istirahat jasmani dan rohani di tengah waktu kerja dan juga bisa digunakan dalam kepentingan lainnya di tengah waktu bekerja.

Seperti yang sudah kami jelaskan di atas, terdapat dasar hukum yang ditetapkan yaitu Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana undang undang ini sudah diperbaharui dengan Undang Undang Republik Indonesia No 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja atau Omnibus Law.

Ketetapan atau Peraturan Yang Mengatur Cuti Karyawan Menurut Undang Undang

1. Cuti Tahunan yaitu periode waktu istirahat atau cuti di mana pekerja tetap mendapatkan upah atau gaji, yang dapat digunakan oleh pekerja untuk keperluan apapun sesuai keinginan dan kebutuhannya.
2. Istirahat Panjang yaitu istirahat yang diberikan kepada para tenaga kerja setelah masa kerja 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama.
3. Cuti Haid yaitu waktu istirahat bagi para pekerja yang sedang mengalami menstruasi. Istilah ini sudah ada sejak peraturan perburuhan pertama di Indonesia yakni melalui UU No. 12 tahun 1948 tentang Kerja.

Pasal 13 ayat (1) UU 12 tahun 1948

“Buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid.” Dalam perjalanannya aturan ini mengalami pergeseran dan kemunduran, terutama sejak Undang Undang No 13 tahun 2003. Meski tetap menyebutkan istirahat haid merupakan hak perempuan yang wajib dipenuhi, namun Undang Undang No 13 tahun 2003 memberi syarat tambahan berupa pembuktian perempuan merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha.

Pasal 81 ayat (1) UU 13 tahun 2003

“Pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.”

1. Cuti Melahirkan adalah periode waktu yang digunakan untuk persiapan persalinan dan memberikan istirahat dalam rangka memulihkan kesehatan setelah persalinan. Berdasarkan Pasal 82 Ayat 1, tenaga kerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
2. Cuti sakit diberikan kepada karyawan yang tidak bisa bekerja dengan alasan sakit sehingga boleh tidak masuk kerja di hari tersebut. Di masa sakit tersebut perusahaan harus tetap memberikan upah kepada karyawan.
3. Cuti Menikah ialah terdapat dalam Undang Undang No 13 Tahun 2003 dalam Pasal 93 Ayat 2 Huruf C dan Ayat 4 Huruf A. Sesuai dengan aturan ini, setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan cuti menikah selama 3 hari berturut-turut. Ketentuan 3 hari tersebut adalah 1 hari sebelum menikah, 1 hari di hari menikah, dan 1 hari setelah menikah.

Perlindungan hukum yang dapat digunakan bagi para perempuan dalam mengajukan cuti hamil dan cuti haid

Berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 49 ayat 2 Undang-Undang HAM bahwa “Wanita berhak untuk mendapat perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.” dengan maksud bahwa para pekerja perempuan memiliki hak untuk memperoleh perlindungan secara khusus dalam proses pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatannya yang juga sesuai dengan fungsi reproduksinya. Hak khusus tersebut melekat pada diri perempuan dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum. Pada bagian penjelasan atas pasal 49 ayat (2), bahwa ada 2 aspek perlindungan khusus yang diberikan kepada perempuan, yaitu mendapatkan layanan kesehatan yang berkaitan dengan haid, hamil, melahirkan, dan pemberian kesempatan untuk menyusui.”

Seperti yang diketahui bahwa para perempuan akan mengalami haid ataupun hamil, dalam hal ini haid atau menstruasi adalah masa normal yang dialami perempuan dalam usia subur. Mengutip laman Kementerian Kesehatan (Kemenkes) RI, haid atau menstruasi adalah proses ketika adanya peluruhan lapisan dalam pada bagian dinding rahim perempuan (endometrium) yang terdapat banyak pembuluh darah. Proses ini umumnya berlangsung selama 5-7 hari setiap bulan. Memiliki dampak yang mempengaruhi hormon berupa kram, nyeri, pingsan bahkan hingga dismenore. Hal ini sangat dapat mempengaruhi fungsi reproduksi perempuan jika terus menerus mengalami tekanan yang terjadi dalam dunia pekerjaan. Kemenkes dalam hal ini juga mengartikan bahwa dismenore berupa nyeri perut bagian bawah yang terkadang rasa nyeri tersebut meluas hingga ke pinggang, punggung bagian bawah dan paha yang terjadi dalam periode menstruasi. Rasa sakit yang kerap dialami ini dapat mengganggu aktivitas perempuan, terutama saat sedang bekerja.

Pemerintah memberikan bentuk perlindungan hukum kepada para perempuan sebagai bentuk kepeduliannya terhadap kodrat perempuan dalam hukum positif pada bidang ketenagakerjaan. Di Indonesia, mengenai cuti hamil dan haid telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Cuti, Pemberian Uang Pengganti Cuti, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Tercantum pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 81 ayat 1 bahwa "Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid." Selanjutnya ketentuan pembayaran upah oleh perusahaan diatur pada Pasal 93 ayat (1) huruf B Undang Undang Ketenagakerjaan menyebutkan pengusaha wajib membayar upah bagi karyawan perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak bisa melakukan pekerjaan. Sehingga, karyawan perempuan yang cuti haid tetap digaji.

Berdasarkan aturan yang ditetapkan bahwa pekerja wanita berhak mendapatkan kesempatan mengambil cuti selama masa kehamilan selama minimal 1.5 bulan sebelum perkiraan tanggal persalinan dan 1.5 bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan ataupun bidan. Selain itu, pekerja wanita juga berhak mendapatkan cuti haid selama 2 hari dalam setiap bulan kerja. Pada saat mengambil cuti hamil, pekerja wanita berhak menerima uang pengganti cuti selama 100% dari gaji yang seharusnya diterima pada hari kerja. Sedangkan pada saat mengambil cuti haid, pekerja wanita berhak menerima uang pengganti cuti yang besarnya setara dengan upah selama 2 hari kerja.

Namun, berdasarkan fakta lapangan yang terjadi bahwa hingga saat ini masih banyak sekali perusahaan yang tidak mengindahkan atau menerapkan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah mengenai cuti ini, ada pula fakta bahwa adanya bentuk pelanggaran yang timbul antara lain, pemutusan hubungan kerja karena hamil dan melahirkan, serta perampasan hak cuti haid yang umum terjadi dikarenakan perusahaan tidak memberlakukan ketentuan tersebut pada kontrak kerja antar perusahaan dan pekerja. Berdasarkan Catatan Tahunan Komnas Perempuan 2021 mendokumentasikan adanya informasi persoalan 18 pekerja perempuan yang mengalami keguguran diduga akibat dari kondisi pekerjaan yang buruk. Sedangkan Catatan Tahunan Komnas Perempuan 2022 mencatat bahwa terjadi 108 kasus kekerasan di dunia kerja, mencakup pelanggaran hak-hak dasar layaknya hak perlindungan kerja yang pantas dan hak bebas serta hak diskriminasi dan kekerasan termasuk pelanggaran hak maternitas (cuti haid, hamil, melahirkan).

Dalam hal ini para pekerja perempuan berhak memiliki kesempatan cuti yang sudah seharusnya didapatkan, sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang berdasarkan kebutuhannya. Jika pada hal ini terjadi pelanggaran terhadap hak cuti hamil dan cuti haid oleh

pihak perusahaan atau pengusaha, maka Pekerja wanita dapat meminta bantuan dari serikat pekerja atau organisasi advokasi hak perempuan untuk mendapatkan perlindungan hukum. Pekerja wanita juga dapat mengajukan gugatan atau membuat pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja setempat atau pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Sikap Komisi Nasional Perempuan terkait adanya Undang Undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak

Hak maternitas merupakan hak asasi manusia yang khusus melekat pada perempuan karena fungsi reproduksinya, seperti menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui. Fungsi ini tidak hanya bersifat individu tetapi juga sosial karena berhubungan langsung dengan keberlangsungan kehidupan manusia dan bangsa. Oleh karena itu, pemenuhan dan perlindungan hak maternitas adalah tanggung jawab dari seluruh pihak, terutama negara. Pemenuhan hak maternitas juga merupakan salah satu pemenuhan prinsip keadilan substantif berbasis gender sehingga tidak boleh berdampak pada pembakuan peran gender perempuan di ruang domestik, pembatasan pemenuhan hak bekerja dan berserikat bagi perempuan bekerja. Namun, pengertian hak maternitas itu sebenarnya belum diatur secara tepat melainkan pengertian itu dapat penulis definisikan sebagai hak untuk mendapatkan pelayanan profesional yang ditujukan kepada wanita yang cukup berusia yang berkaitan dengan masa diluar kehamilan, masa kehamilan, masa melahirkan, masa nifas sampai enam minggu, dan bayi yang dilahirkan sampai berusia 40 hari beserta keluarganya. Hak maternitas ini diatur dalam Konvensi ILO K-183 Konvensi Perlindungan Maternitas 2000.

Perlindungan akan hak maternitas menjadi tanggung jawab semua pihak supaya wanita mempunyai hak untuk hidup bebas dari diskriminasi dan pelecehan, kemudian sebagai perlindungan bagi kaum perempuan saat sedang hamil, juga sebagai saran bagi perusahaan untuk tetap mempertahankan pekerja yang berkualitas, terampil dan berharga, dan juga menjamin agar perempuan terus dapat berkontribusi bagi pertumbuhan ekonomi negaranya. Sebagai salah satu contoh nyata kasus dilanggarnya pemenuhan terhadap hak-hak maternitas oleh pekerja wanita banyak terjadi di kalangan buruh di wilayah Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung. Hasil riset yang dilakukan oleh Komite Nasional Perempuan Mahardhika menyatakan banyak terjadi kekerasan berbasis gender di wilayah KBN Cakung ini. Alasan dipilihnya KBN Cakung ini sebagai wilayah penelitian karena di KBN Cakung ini merupakan Kawasan yang mayoritas perusahaannya bergerak di bidang industri garmen, dimana mayoritas tenaga kerjanya adalah tenaga kerja wanita.

Jaminan perlindungan atas hak maternitas ini telah dikonfirmasi oleh Konstitusi yaitu Undang Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945, contohnya seperti Pasal 28 Huruf Ayat 1 yaitu hak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan, hak atas perlindungan diri dan keluarga, hak atas rasa aman untuk melakukan sesuatu yang merupakan hak asasinya, hak untuk hidup secara sejahtera, tenang lahir batin, hak untuk memperoleh pelayanan kesehatan, hak untuk mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan, hak untuk bebas dari diskriminasi atas dasar apapun. Pemenuhan dan perlindungan hak maternitas ini juga berkaitan langsung dengan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, serta hak setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang.

Jaminan pemenuhan hak ini dipertegas pula dengan Undang-Undang Hak Asasi Manusia: No. 39/1999. Juga amanat dari UU No. 7 Tahun 1984 tentang pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW). Pasal 4 ayat 2 menyatakan bahwa tindakan afirmatif dalam “pengambilan tindakan-tindakan khusus oleh

negara pihak termasuk tindakan-tindakan yang termuat dalam konvensi ini yang ditujukan untuk melindungi kehamilan, tidak boleh dianggap sebagai diskriminasi” dan Pasal 11 ayat 1 huruf E yang mengatur hak atas jaminan sosial di antaranya hak atas masa cuti berbayar. Konvensi ILO juga memastikan jaminan hak atas maternitas dan KILO 189 memastikan hak atas Kerja Layak. Dan Pasal 5 secara khusus juga memandatkan kepada Negara Pihak untuk memastikan adanya pendidikan keluarga terkait pemahaman maternitas sebagai fungsi sosial dan oleh karena itu menjadi tanggung jawab bersama antara perempuan dan laki-laki untuk memastikan fungsi maternitas itu dapat membawa kesejahteraan.

Pengaturan tentang hak maternitas bagi perempuan pekerja saat ini merujuk pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 81 dan pasal 93 Ayat 2 huruf B tentang istirahat saat menstruasi, dan Pasal 82, 84 dan 153 terkait cuti melahirkan dan keguguran, juga pasal 93 ayat 2 huruf B dan Ayat 4 huruf E bagi cuti pendampingan suami dari istri yang melahirkan atau keguguran. Pada Undang Undang ini, hak cuti melahirkan adalah selama 3 bulan dan 1,5 bulan untuk keguguran, yang keduanya digaji penuh dan tidak boleh menjadi alasan pemutusan hubungan kerja. Sementara bagi suami, cuti pendampingan adalah sebanyak 2 hari digaji penuh. Tentunya, pengaturan ini hanya berlaku bagi pekerja di sektor formal, padahal lebih banyak lagi perempuan yang bekerja di sektor informal.

Berdasarkan aturan dan juga realitas tersebut, Komnas Perempuan menyambut baik upaya RUU Kesejahteraan Ibu dan Anak (RUU KIA) karena juga memiliki kaitan yang erat dengan upaya penghapusan kekerasan dan diskriminasi terhadap perempuan. Penghapusan kekerasan terhadap perempuan merupakan prasyarat tercapainya kesetaraan dan keadilan gender dalam Tujuan 5 SDGs dan RPJMN 2020-2024 tentang pemberdayaan perempuan. Diskriminasi juga mencakup jaminan perlindungan ibu hamil dan anak dalam infrastruktur transportasi publik, tempat kerja dan ruang publik.

Berhubungan dengan Rancangan Undang Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak, Komisi Nas Perempuan berpandangan sebagai berikut:

1. Mengapresiasi usulan cuti hamil dan melahirkan selama 6 bulan sebagai bagian dari upaya menguatkan hak maternitas perempuan, dimana 3 bulan pertama tetap dibayarkan upah 100% dan 3 bulan berikutnya 75%.
2. Mengapresiasi adanya perhatian khusus pada keterhubungan hak maternitas dengan isu kekerasan terhadap perempuan dan pada kebutuhan perempuan penyandang disabilitas dalam mengakses hak maternitas
3. Mengingatkan bahwa penerapannya membutuhkan alokasi anggaran yang cukup dan mensyaratkan pengawasan yang ketat, mengingat berbagai pelanggaran yang terjadi terhadap UU Ketenagakerjaan selama ini.
4. Mengenali pengaturan tersebut dapat berpotensi menjadi penghambat hak bekerja perempuan yang juga dilindungi oleh undang-undang.
5. Mengidentifikasi adanya kebutuhan kejelasan cuti pendampingan suami juga berbayar utuh sehingga suami saat mengambil cuti tidak kuatir meresikokan penghasilan keluarga.
6. Menggarisbawahi tanggung jawab negara dalam mengembangkan program pendidikan terkait keadilan gender, kesehatan reproduksi termasuk fungsi maternitas di semua jenjang pendidikan dan sektor.
7. Mengidentifikasi adanya risiko pembakuan peran domestik berbasis gender terhadap perempuan tampak dalam pengaturan yang mengesankan penekanan kewajiban ibu pada tanggung jawab pengasuhan.
8. Mengenali kebutuhan legislasi produk hukum baru dan harmonisasi peraturan perundang-undangan selain ketentuan-ketentuan implementatif untuk mengoptimalkan penerapan Rancangan Undang Undang ini setelah disahkan.

KESIMPULAN

Pada umumnya setiap pekerja memiliki kesempatan untuk mendapatkan cuti, dalam hal ini cuti adalah hak bagi setiap karyawan untuk tidak bekerja dalam jangka waktu tertentu. Istilah ini mengacu pada waktu yang diberikan pada karyawan untuk beristirahat, tidak hanya untuk beristirahat, cuti juga dapat diajukan saat karyawan menghadapi keadaan tertentu yang menghalang mereka untuk bekerja maupun kesulitan untuk memaksimalkan pekerjaannya. Dalam hal ini, secara umum, cuti terbagi menjadi 2 kategori yang berbeda, yakni cuti tidak dibayar (*unpaid leave*) dan cuti berbayar (*paid leave*). Dalam perjalanannya aturan ini mengalami pergeseran dan kemunduran, terutama sejak Undang Undang No 13 tahun 2003. Meski tetap menyebutkan istirahat haid merupakan hak perempuan yang wajib dipenuhi, namun Undang Undang No 13 tahun 2003 memberi syarat tambahan berupa pembuktian perempuan merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha. Cuti Melahirkan adalah periode waktu yang digunakan untuk persiapan persalinan dan memberikan istirahat dalam rangka memulihkan kesehatan setelah persalinan. Cuti sakit diberikan kepada karyawan yang tidak bisa bekerja dengan alasan sakit sehingga boleh tidak masuk kerja di hari tersebut. Cuti Menikah ialah terdapat dalam Undang Undang No 13 Tahun 2003 dalam Pasal 93 Ayat 2 Huruf C dan Ayat 4 Huruf A. Sesuai dengan aturan ini, setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan cuti menikah selama 3 hari berturut-turut. Hak khusus tersebut melekat pada diri perempuan dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum. Pada bagian penjelasan atas pasal 49 ayat (2), bahwa ada 2 aspek perlindungan khusus yang diberikan kepada perempuan, yaitu mendapatkan layanan kesehatan yang berkaitan dengan haid, hamil, melahirkan, dan pemberian kesempatan untuk menyusui. Pemerintah memberikan bentuk perlindungan hukum kepada para perempuan sebagai bentuk kepeduliannya terhadap kodrat perempuan dalam hukum positif pada bidang ketenagakerjaan. Sehingga, karyawan perempuan yang cuti haid tetap digaji. Berdasarkan Catatan Tahunan Komnas Perempuan 2021 mendokumentasikan adanya informasi persoalan 18 pekerja perempuan yang mengalami keguguran diduga akibat dari kondisi pekerjaan yang buruk. Dalam hal ini para pekerja perempuan berhak memiliki kesempatan cuti yang sudah seharusnya didapatkan, sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang berdasarkan kebutuhannya.

Hak maternitas merupakan hak asasi manusia yang khusus melekat pada perempuan karena fungsi reproduksinya, seperti menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui. Hasil riset yang dilakukan oleh Komite Nasional Perempuan Mahardhika menyatakan banyak terjadi kekerasan berbasis gender di wilayah KBN Cakung ini. Jaminan perlindungan atas hak maternitas ini telah dikonfirmasi oleh Konstitusi yaitu Undang Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945, contohnya seperti Pasal 28 Huruf Ayat 1 yaitu hak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan, hak atas perlindungan diri dan keluarga, hak atas rasa aman untuk melakukan sesuatu yang merupakan hak dasarnya, hak untuk hidup secara sejahtera, tenang lahir batin, hak untuk memperoleh pelayanan kesehatan, hak untuk mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan, hak untuk bebas dari diskriminasi atas dasar apapun. Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 81 dan pasal 93 Ayat 2 huruf B tentang istirahat saat menstruasi, dan Pasal 82, 84 dan 153 terkait cuti melahirkan dan keguguran, juga pasal 93 ayat 2 huruf B dan Ayat 4 huruf E bagi cuti pendampingan suami dari istri yang melahirkan atau keguguran. Berdasarkan aturan dan juga realitas tersebut, Komnas Perempuan menyambut baik upaya RUU Kesejahteraan Ibu dan Anak karena juga memiliki kaitan yang erat dengan upaya penghapusan kekerasan dan diskriminasi terhadap perempuan. Negara perlu mengantisipasi pengalokasian anggaran jika ada tempat

kerja yang tidak sanggup, meskipun bersedia untuk melaksanakannya. Mengenali pengaturan tersebut dapat berpotensi menjadi penghambat hak bekerja perempuan yang juga dilindungi oleh undang-undang. Mengidentifikasi adanya kebutuhan kejelasan cuti pendampingan suami juga berbayar utuh sehingga suami saat mengambil cuti tidak khawatir meresikokan penghasilan keluarga. Jika suami/ayah meninggal atau berpisah, maka untuk cuti pendampingan dapat diperluas bagi anggota keluarga terdekat. Program ini akan berkontribusi untuk memastikan cuti pendampingan suami benar-benar digunakan untuk meringankan beban kerja domestik dan pengasuhan dari pihak perempuan. Program ini terutama penting dalam masyarakat patriarkis yang masih melekatkan peran domestik sebagai tugas perempuan. Mengidentifikasi adanya risiko pembakuan peran domestik berbasis gender terhadap perempuan tampak dalam pengaturan yang mengesankan penekanan kewajiban ibu pada tanggung jawab pengasuhan seperti dalam pasal 4 ayat (1) huruf i tentang hak untuk mendapatkan pendidikan perawatan, pengasuhan (parenting) dan tumbuh kembang anak; pasal 4 ayat (2) huruf d tentang hak cuti untuk kepentingan terbaik anak, dan pasal 10 ayat (1) mengenai kewajiban Ibu. Pengaturan serupa ini mengurangi peran ayah, yang pada pasal 10 ayat (2) dinyatakan memiliki kewajiban bersama dengan Ibu dalam tanggung jawab memastikan kesejahteraan anak. Mengenali kebutuhan legislasi produk hukum baru dan harmonisasi peraturan perundang-undangan selain ketentuan-ketentuan implementatif untuk mengoptimalkan penerapan Rancangan Undang Undang ini setelah disahkan. Termasuk di dalam produk hukum baru yang dimaksud adalah pengesahan segera Rancangan Undang Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga sehingga perempuan yang bekerja di sektor ini dapat menikmati hak maternitas yang dilindungi dalam Rancangan Undang Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak.

Saran: Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, para peneliti berharap bahwa DPR RI dan pemerintah mengesahkan RUU KIA ini dengan lebih memperhatikan kesetaraan dan keadilan gender di ruang domestik, ruang publik dan dunia kerja dan memastikan aspek pemenuhan tanggung jawab negara dan pengawasan yang ketat dalam implementasi serta mempercepat pengesahan RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dan menyelaraskan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, dan kebijakan-kebijakan turunan lainnya dengan instrumen HAM internasional terkait pemenuhan hak maternitas dan hak-hak terkait lainnya bagi perempuan pekerja. Dan kepada Korporasi untuk secara pro aktif memenuhi hak maternitas perempuan dan dukungan bagi pelaksanaan peran orang tua dalam melaksanakan tanggung jawab atas kesejahteraan anak.

Ucapan Terima Kasih

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan kasih berkat-Nya yang memberikan kesehatan dan kesempatan pada peneliti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Dan juga kami sebagai peneliti juga ingin mengucapkan terimakasih banyak kepada keluarga, kerabat serta teman kami yang kami cintai karena telah mendukung kami sebagai peneliti agar dapat menyelesaikan penelitian dengan baik dan tepat. Disamping itu, kami juga ingin berterima kasih kepada diri kami sendiri karena telah berusaha dari awal sampai akhir, tidak pernah menyerah, dan tidak pernah ragu dalam melaksanakan dan menyelesaikan makalah ini. Sekian dan Terima Kasih.

DAFTAR PUSTAKA

- Bates, Ed (2010). "History". Dalam Moeckli, Daniel; Shah, Sangeeta; Sivakumaran, Sandesh. *International Human Rights Law*. Oxford: Oxford University Press. ISBN 9780198767237
- Brems, Eva (2001). *Human Rights: Universality and Diversity*. Den Haag: Martinus Nijhoff. ISBN 9789041116185.

- Donnelly, Jack (2007). "The Relative Universality of Human Rights". *Human Rights Quarterly*. 29: 281–306.
- Hoffmann, Stefan-Ludwig (2011). "Introduction: Genealogies of Human Rights". Dalam Hoffmann, Stefan-Ludwig. *Human Rights in the Twentieth Century*. Cambridge: Cambridge University Press. ISBN 9780198767237.
- https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf
- <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-cuti-haid--cuti-melahirkan--dan-cuti-keguguran-cl3890>
- K-183 Konvensi Perlindungan Maternitas tahun 2000
- Savitri, Niken. HAM Perempuan, Titik Teori Hukum Feminis terhadap KUHAP, 2008. Refika Aditama:Bandung, hal, 1.