



## Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia

Nadhira Wahyu Adityarani

Prodi S1 Hukum, Universitas Bumigora

Email : [nadhiraadityarani@universitasbumigora.ac.id](mailto:nadhiraadityarani@universitasbumigora.ac.id)

### ABSTRAK

*Women was given by God Almighty to conceive. Then the State as the executor, controller, and protector is given the task to be able to apply a fair law for its citizens as stipulated in the 1945 Constitution as the basis of the State constitution, one of which is the recognition of equality of citizens' rights which means that there is no difference between men and women. The principle of equal rights in all fields, then both men and women have the same rights or opportunities to participate in every aspect of community and state life. So if there is discrimination against women, it is a form of violation of women's human rights. Women's rights in the field of labor have also been regulated in national regulations and international conventions. The rights of women workers include: the rights of women workers can be classified into four parts, namely: (1) the rights of women workers in the field of reproduction; (2) the rights of women workers in the field of occupational health and safety; (3) women's workers' rights in the field of women's honor; (4) the rights of women workers in the wage system. One of the rights of women workers in the field of reproduction is the right of maternity leave, in which female workers are given time of leave for 1.5 months before giving birth and 1.5 months after giving birth or if in total for 3 years. This is clearly regulated in Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower (Manpower Act) which is also principled to provide protection to workers, both male and female workers, meaning that the Manpower Act promotes non-discrimination in respect of women's workers' rights and is regulated in the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) which has been ratified by Law No. 7 of 1984. Certainly there are various regulations to protect the rights of women workers to be able to work, even though in fact it has been guaranteed in various national laws and international conventions, but until now not all of the rights of women workers can be fulfilled.*

**Keywords: Maternity Rights, Human Rights, Legal Protection**

Perempuan diberi berkah oleh Tuhan Yang Maha Esa untuk mengandung. Kemudian Negara sebagai pelaksana, pengendali, pelindung diberi tugas untuk dapat menerapkan hukum yang adil bagi warga negaranya yang tertuang dalam UUD 1945 sebagai dasar konstitusi Negara, salah satunya yaitu adanya pengakuan persamaan hak warga Negara yang berarti antara laki-laki dengan perempuan tidak ada perbedaan. Prinsip persamaan hak dalam segala bidang, maka baik laki-laki maupun perempuan mempunyai hak atau kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam setiap aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Sehingga apabila terjadi diskriminasi terhadap perempuan, hal itu merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak asasi perempuan. Hak perempuan dalam bidang ketenagakerjaan pun telah diatur dalam peraturan nasional maupun konvensi internasional.

Hak pekerja perempuan tersebut antara lain: 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 sistem pengupahan. Salah satu hak pekerja perempuan di bidang reproduksi adalah hak cuti melahirkan, yang mana pekerja perempuan diberikan waktu cuti selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan atau jika ditotal selama 3 tahun. Hal ini diatur

jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang juga berprinsip memberikan perlindungan pada para pekerja, baik pekerja laki-laki maupun perempuan, artinya UU Ketenagakerjaan mengedepankan non diskriminasi terhadap hak pekerja perempuan dan diatur dalam *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang No. 7 Tahun 1984. Tentu adanya berbagai peraturan ini untuk melindungi hak-hak pekerja perempuan untuk dapat berjalan, meskipun pada kenyataannya telah dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan nasional maupun konvensi internasional, tetapi sampai saat ini belum semua hak pekerja perempuan tersebut dapat dipenuhi.

**Kata Kunci: Hak Cuti Melahirkan, HAM, Perlindungan Hukum**

## **PENDAHULUAN**

Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, yang menjelaskan adanya pengakuan terhadap prinsip persamaan bagi seluruh warga negara tanpa kecuali. Prinsip persamaan ini menghapuskan diskriminasi, karenanya setiap warga negara mempunyai hak yang sama di hadapan hukum dan pemerintahan tanpa memandang agama, suku, jenis kelamin, kedudukan, dan golongan. Moempoeni Martojo mengatakan bahwa: “Istilah warga negara sudah barang tentu mengandung pengertian baik wanita maupun pria”, sehingga di mana pun negara di dunia ini, warga negaranya selalu terdiri dari laki-laki dan perempuan. Dengan adanya pengakuan persamaan hak warga negara, berarti antara laki-laki dengan perempuan tidak ada perbedaan. Diakuihnya prinsip persamaan di hadapan hukum dan pemerintahan di dalam UUD 1945 menunjukkan para pendiri negara Indonesia, sebelum mendirikan negara, sadar betul tentang arti pentingnya perlindungan terhadap hak asasi manusia itu. <sup>[1]</sup>

Secara yuridis, dalam tataran internasional maupun nasional, instrumen hukum dan peraturan perundang-undangan Indonesia mengakui tentang adanya prinsip persamaan hak antara laki-laki dan perempuan. Namun, dalam tataran implementasi penyelenggaraan bernegara, diskriminasi dan ketidakadilan terhadap kaum perempuan tetap terjadi. Kaum perempuan selalu tertinggal dan termarginalkan dalam bidang ekonomi, pendidikan, kesehatan, pekerjaan, maupun dalam bidang politik. Salah satu penyebabnya adalah budaya patriarkhi yang berkembang dalam masyarakat adat Indonesia. Pada masyarakat dengan budaya patriarkhi, laki-laki lebih berperan dalam memegang kekuasaan, yang secara otomatis dapat mendegradasi peran dan keberadaan perempuan.<sup>[2]</sup> Dengan mengikuti prinsip persamaan hak dalam segala bidang, maka baik laki-laki maupun perempuan mempunyai hak atau kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam setiap aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Sehingga apabila terjadi diskriminasi terhadap perempuan, hal itu merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak asasi perempuan.

Meskipun secara normatif terdapat kesamaan hak antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki, tetapi kondisi perempuan di bidang ketenagakerjaan secara umum sampai saat ini masih belum dapat terlaksana. Apabila secara yuridis formal jaminan terhadap hak pekerja perempuan telah diatur dalam konstitusi, maka seharusnya penerapan HAM terhadap perempuan dan perlindungan hak-hak perempuan dapat terlaksana. Namun, masalah pelanggaran HAM terhadap perempuan kerap terjadi dengan berbagai cara, bahkan actor-aktornya didominasi oleh laki-laki. Febriasih menyatakan bahwa perempuan memiliki keterbatasan untuk mengakses pemenuhan

---

<sup>1</sup> Moempoeni Martojo, *Prinsip Persamaan di Hadapan hukum bagi Wanita dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Disertasi, Semarang: Universitas Diponegoro (UNDIP), 1999, hlm. 2

<sup>2</sup> Nalom Kurniawan, *Hak Asasi Perempuan dalam Perspektif Hukum dan Agama*, Jurnal Konstitusi, Vol. IV, No. 1, Juni 2011, hlm. 172.

kebutuhan dasarnya seringkali menjadi kaum yang termarginalkan mirip dengan kaum minoritas.<sup>[3]</sup> Oleh karena itu, tulisan ini berusaha untuk menjabarkan perlindungan hak-hak pekerja perempuan terutama hak untuk mendapatkan cuti melahirkan yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya yang memuat substansi mengenai hak pekerja perempuan, sebagai bentuk penerapan hak asasi manusia.

Tulisan ini dilakukan berdasarkan studi kepustakaan (*library studies*) tentang hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan sebagai penerapan hukum hak asasi manusia dan perlindungan hukum bagi perempuan di Indonesia, untuk selanjutnya dapat menjadi bahan kajian keilmuan hukum.

## PEMBAHASAN

Disadari oleh masyarakat dunia bahwa Hak Asasi Manusia (HAM) terhadap perempuan memerlukan pengaturan khusus. Sikap ini didasarkan atas kenyataan di seluruh dunia yang sampai kini juga masih berlanjut. Luhulima, menyatakan hampir semua masyarakat di dunia masih ditandai dengan sikap yang menganggap bahwa perempuan lebih rendah kedudukannya dan nilainya dibanding laki-laki. Sumbangan perempuan bagi kehidupan keluarga dan masyarakat, maupun sumbangan di dunia kerja atau bagi pertumbuhan ekonomi masih sangat kurang diakui dan dihargai.<sup>[4]</sup>

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM, pada Pasal 1 ayat (1) mengartikan HAM sebagai, "...seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia". Dengan adanya UU HAM, semua peraturan perundang-undangan harus sejalan dengan prinsip-prinsip perlindungan HAM seperti diatur dalam UU HAM ini. Diantaranya penghapusan diskriminasi berdasarkan agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, dan keyakinan politik. Pelarangan diskriminasi pun diatur dalam Pasal 3 ayat (3) UU HAM, yang berbunyi: "Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia, tanpa diskriminasi".

Asas non diskriminatif, yaitu berupa tidak membedakan perlakuan dalam segala hal yang berhubungan dengan warga negara atas dasar suku, ras, agama, golongan, jenis kelamin, dan gender. Asas ini pun memberikan pengakuan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia dalam segala hal yang berhubungan dengan warga Negara, harus dijamin, harus dilindungi dan dimuliakan hak asasi manusia pada umumnya dan hak warga negara pada khususnya.

Dalam bidang ketenagakerjaan telah diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang juga berprinsip memberikan perlindungan pada para pekerja, baik pekerja laki-laki maupun perempuan, yaitu dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan dinyatakan adanya kesamaan hak tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan di pasar kerja seperti berikut: Pasal 5: "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan". Pasal 6: "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha".

<sup>3</sup> Febriasih, Happy Budi, dkk. *Gender dan Demokrasi*. Malang: PLaCID's & Averroes Press, 2008, hlm 15

<sup>4</sup> Luhulima, Achie Sudiarti (Editor). *Bahan Ajar Tentang Hak Perempuan: UU No. 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2007, hlm 42

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu:<sup>[5]</sup>

1. Pelindungan ekonomis, yaitu pelindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya. pelindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Terdapat beberapa jenis jaminan sosial tenaga kerja, antara lain:
  - a. Jaminan Kecelakaan Kerja. Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.
  - b. Jaminan Kematian. Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh kepada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga, baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.
  - c. Jaminan Hari Tua. Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu lagi bekerja. Terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja, terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan yang dibayarkan sekaligus dan/atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tersebut.
  - d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sehingga dapat melaksanakan tugas sebaikbaiknya. Ini merupakan upaya kesehatan yang bersifat penyembuhan (kuratif). Upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, sehingga sudah selayaknya diupayakan penggalangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Di samping itu, pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif).
2. Pelindungan sosial, yaitu pelindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan pelindungan hak untuk berorganisasi. Kesehatan kerja termasuk jenis pelindungan sosial karena ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh "semaunya" tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi. Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/ buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan "dalam suatu hubungan kerja" menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan pelindungan sosial.
3. Pelindungan teknis, yaitu pelindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Keselamatan kerja termasuk ke dalam pelindungan teknis, yaitu pelindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.

Dengan demikian, sebagai tenaga kerja, pekerja perempuan memiliki hak yang sama dengan pekerja laki-laki untuk memperoleh tiga jenis pelindungan tersebut, baik pelindungan ekonomis, pelindungan sosial, maupun pelindungan teknis.

---

<sup>5</sup> Sali Susiana, *Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme*, Aspirasi Vol. 8 No. 2, Desember 2017, hlm 209

Hak pekerja perempuan diatur dalam beberapa peraturan baik nasional maupun internasional. Diantaranya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Pelindungan Upah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00, dan diatur dalam *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang No. 7 Tahun 1984.

Menurut 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 dibidang sistem pengupahan.<sup>[6]</sup> Secara lebih rinci, berbagai jenis hak pekerja perempuan tersebut dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori sebagaimana terlihat dalam Tabel 1.

Tabel 1. Penggolongan Hak Pekerja Perempuan

<b>Penggolongan Hak Pekerja Perempuan Rincian Hak Pekerja Perempuan</b>	
Hak-Hak Pekerja Perempuan di bidang Reproduksi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hak atas cuti haid</li> <li>• Hak atas cuti hamil dan keguguran</li> <li>• Hak atas pemberian kesempatan menyusui</li> </ul>
Hak-Hak Pekerja Perempuan di bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pencegahan kecelakaan kerja</li> <li>• Penetapan waktu kerja sesuai peraturan</li> <li>• Pemberian istirahat yang cukup</li> </ul>
Hak-Hak Pekerja Perempuan di bidang Kehormatan Perempuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyediaan petugas keamanan.</li> <li>• Penyediaan WC yang layak dengan penerangan yang</li> </ul>
Hak-Hak Pekerja Perempuan di bidang Sistem Pengupahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Upah setara dengan laki-laki untuk pekerjaan yang sama</li> <li>• Cuti yang dibayar</li> </ul>

Selanjutnya lebih spesifik tentang hak pekerja perempuan untuk mendapatkan hak cuti melahirkanpun diatur dalam aturan-aturan diatas. Implementasi hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan dilakukan untuk mendukung upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas hidup, khususnya kesehatan reproduksi perempuan itu sendiri. Selain itu, kebijakan mengenai cuti melahirkan ini telah lama dilakukan untuk memberikan perlindungan terhadap wanita hamil dan menyusui yang sudah diamanatkan sebagai hak reproduksi dalam Pasal 71 Undang-Undang Nomor

<sup>6</sup> Meliani Rosalina, *Tingkat Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Pertanian dan Nonpertanian, Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat*, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor, 2015, hlm. 22.

36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan.<sup>[7]</sup> Hak reproduksi tersebut adalah Hak-Hak Pekerja Perempuan di bidang Reproduksi meliputi Hak atas cuti haid, Hak atas cuti hamil dan keguguran dan Hak atas pemberian kesempatan menyusui. Hak reproduksi ini telah diakomodir dan dijelaskan dalam dalam UU Ketenagakerjaan, yaitu pada Pasal 81, Pasal 82 dan Pasal 83 yang memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan.

Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah cuti hamil bagi pekerja perempuan. Pekerja perempuan memiliki hak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Untuk itu, sebaiknya ada pemberitahuan tertulis ke pihak atasan atau pihak manajemen terkait cuti ini. Meskipun dalam pasal ini telah diatur bahwa selama cuti hamil dan melahirkan pekerja perempuan memperoleh upah penuh, tetapi dalam pelaksanaannya masih belum berjalan. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, hal ini dijelaskan dalam Pasal 82 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Hak menyusui atau memerah ASI erat kaitannya dengan hak cuti melahirkan sehingga sebenarnya kedua hak ini harus diakomodir dan mendapat dukungan oleh semua pihak, karena sesuai dengan program pemerintah bahwa menjamin kesehatan ibu dalam usia reproduksi agar mampu melahirkan generasi yang sehat dan berkualitas serta mengurangi angka kematian ibu serta menjamin berlangsungnya Pemberian ASI Eksklusif, sebab menyusui adalah suatu konsep besar bagian dari konsep penciptaan dan pemeliharaan alam semesta. Menyusui mempunyai peran fundamental pada peradaban dan kelanjutan sejahteranya suatu bangsa dan menyusui ditengarai dapat menurunkan risiko bayi terkena infeksi akut dan penyakit kronis di masa mendatang. Karena itu, setiap Ibu melahirkan dianjurkan dapat memberikan ASI secara eksklusif kepada bayinya.

Hak menyusui atau memerah ASI diatur dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Setelah melahirkan, seorang pekerja perempuan harus menyusui anaknya. Pasal ini mengatur bahwa pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya harus diberi kesempatan, minimal diberi waktu untuk memerah ASI pada waktu jam kerja, sehingga diperlukan ruangan khusus di tiap tempat kerja untuk menyediakan ruangan khusus yang nyaman untuk memerah ASI. Lebih lanjut dijelaskan dalam Pasal 10 Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 yang mengatur lebih detail bahwa pekerja perempuan yang menyusui memiliki hak untuk satu atau lebih jeda di antara waktu kerja atau pengurangan jam kerja setiap harinya untuk menyusui bayinya atau memerah ASI. Sesuai rekomendasi WHO, masa menyusui tersebut sekurang-kurangnya selama 2 tahun. Dalam praktiknya, pemberian kesempatan kepada pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui untuk menyusui anaknya hanya efektif untuk yang lokasinya dekat dengan tempat kerja.

Dalam *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*<sup>[8]</sup> yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang No. 7 Tahun 1984, diatur beberapa aspek yang terkait dengan hak perempuan untuk bekerja dan kewajiban negara untuk menjamin hak tersebut

---

<sup>7</sup> Selamat Rijadi. *Paradigma Perlindungan Terhadap Perempuan Pekerja di Dunia Kerja dan Kesehatan Reproduksi dalam Perspektif Islam, Kebijakan Negara dan Realitas*. Pasca Sarjana UIN, Jakarta, 2012.

<sup>8</sup> Konvensi CEDAW adalah salah satu perangkat hukum internasional yang bertujuan untuk melindungi hak asasi kaum perempuan, yang kenyataannya sifat kemanusiaan mereka belum menjamin akan pelaksanaan hak-haknya atau karena ia seorang perempuan. Mukadimah Konvensi CEDAW menyatakan bahwa: walaupun ada perangkat-perangkat lain, perempuan tetap tidak memiliki hak yang sama seperti laki-laki. Diskriminasi tetap berlangsung dalam masyarakat. Jadi Konvensi CEDAW merupakan perangkat internasional yang dirancang untuk memerangi kelangsungan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan yang tetap berlangsung sepanjang kehidupan perempuan (bidang hukum).

antara lain diatur dalam Pasal 11 ayat (1) terutama pada huruf d, huruf e, dan huruf f, yaitu:

- (1) Negara-negara Peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap wanita di lapangan kerja guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara pria dan wanita, khususnya:
  - a. Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia;
  - b. Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai;
  - c. Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk memperoleh pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang, pelatihan kejuruan lanjutan, dan pelatihan ulang lanjutan;
  - d. Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan yang sama nilainya maupun persamaan perlakuan dan penilaian kualitas pekerjaan;
  - e. Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas cuti yang dibayar;
  - f. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi reproduksi.

Dapat dilihat bahwa Pasal 11 ayat (1) terutama pada huruf d, huruf e, dan huruf f tersebut telah mengakomodasi ketiga jenis perlindungan tenaga kerja seperti penjelasan sebelumnya, yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis. Khusus untuk pekerja perempuan, perlindungan terhadap fungsi reproduksi sebagaimana diatur dalam huruf f merupakan salah satu bentuk perlindungan teknis yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Meskipun ada suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang dianggap tahu akan hukumnya, tetapi hal ini biasanya hanya merupakan suatu asas saja. Sesuai dengan sifatnya yang dapat ditimpangi maka berkaitan dengan asas tersebut lebih banyak orang yang tidak mengetahui hukum yang mengaturnya. Di Indonesia asas ini hanya berlaku bagi para pelaku hukum saja. Selain itu, masyarakat kurang memperdulikannya, sehingga ketika hak dan kewajibannya tidak terpenuhi mereka tidak tahu bagaimana prosedur yang tepat untuk memperolehnya. Seharusnya, Hak pekerja perempuan perlu mendapat perhatian adalah yang terkait dengan hak reproduksinya. Sebagaimana Rosalina menyatakan, hak pekerja perempuan yang paling penting untuk dipenuhi terkait dengan jenis kelaminnya adalah yang berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan. Perusahaan atau tempat kerja harus memenuhi hak cuti haid, cuti melahirkan, dan cuti keguguran.<sup>[9]</sup> Hal tersebut juga diatur dalam Pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa perempuan berhak mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan. Terkait dengan hak reproduksi ini, sampai saat ini belum semua tempat kerja atau perusahaan mampu dan mau memenuhi hak tersebut.

Selanjutnya peristiwa ini dapat dikatakan sebagai penyelundupan hukum. Lembaga maupun individu mempunyai peran yang sangat dominan dimana masalah equal atau persamaan di muka hukum yang sering diabaikan. Inilah sebuah konsekuensi dari sebuah globalisasi, tak bisa dihindari, akan tetapi inilah sebuah kebutuhan dan merupakan sifat dasar umat manusia. Pada

<sup>9</sup> Meliani Rosalina, *Op., Cit.*, 2015, hlm. 21

dasar penyeludupan hukum berasal dari kata seludup, dalam kamus besar bahasa Indonesia yang di terbitkan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, kata seludup diartikan penyelundup, menyuruk, masuk dengan sembunyi-sembunyi atau secara gelap (tidak sah), sedangkan Menurut Prof.G.G.Siong, penyeludupan hukum adalah mengingkari hukum dengan tidak sewajarnya, sehingga dapat dikatakan pengingkaran hukum yang bertujuan untuk menghindarkan (menghindari) berlakunya suatu hukum (nasional) untuk memperoleh suatu keuntungan tertentu. Sehingga jika ada pihak-pihak yang mengabaikan hak-hak pekerja perempuan baik sengaja maupun tidak sengaja bisa termasuk dalam sikap penyelundupan hukum, selain bisa dikatakan pengabaian terhadap hak asasi manusia.

## **KESIMPULAN**

Hak pekerja perempuan telah dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan nasional maupun konvensi internasional, tetapi sampai saat ini belum semua hak pekerja perempuan tersebut dapat dipenuhi. Pekerja perempuan memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi sebagai kesesuaian prinsip perlindungan HAM, karena seperti diatur dalam Pasal 3 ayat (3) UU HAM, yang berbunyi: "Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia, tanpa diskriminasi". Hak cuti melahirkan pun termasuk ke dalam hak yang diberikan kepada pekerja perempuan dan telah dijamin oleh berbagai peraturan perundang-undangan. 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 sistem pengupahan. Sehingga jika ada pihak-pihak yang mengabaikan hak-hak pekerja perempuan baik sengaja maupun tidak sengaja bisa termasuk dalam sikap penyelundupan hukum, selain bisa dikatakan pengabaian terhadap hak asasi manusia.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Febriasih, Happy Budi, dkk. *Gender dan Demokrasi*. Malang: PLaCID's & Averroes Press, 2008
- Luhulima, Achie Sudiarti (Editor). *Bahan Ajar Tentang Hak Perempuan: UU No. 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2007
- Nalom Kurniawan, *Hak Asasi Perempuan dalam Perspektif Hukum dan Agama*, Jurnal Konstitusi, Vol. IV, No. 1, Juni 2011
- Meliani Rosalina, *Tingkat Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Pertanian dan Nonpertanian*, Departemen Sains
- Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat*, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor, 2015
- Moempoeni Martoyo, *Prinsip Persamaan di Hadapan hukum bagi Wanita dan Pelaksananya di Indonesia*, Disertasi, Semarang: Universitas Diponegoro (UNDIP), 1999
- Sali Susiana, *Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme*, Aspirasi Vol. 8 No. 2, Desember 2017
- Selamat Rijadi. *Paradigma Perlindungan Terhadap Perempuan Pekerja di Dunia Kerja dan Kesehatan Reproduksi dalam Perspektif Islam, Kebijakan Negara dan Realitas*. Pasca Sarjana UIN, Jakarta