

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Hasil Penelitian

Letak Geografis Lokasi Penelitian

Kecamatan Pulau Laut Utara merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Kotabaru dan kecamatan ini dibatasi sebelah utara dengan Selat Laut, sebelah timur dengan Kecamatan Pulau Laut Tengah, sebelah selatan dengan Kecamatan Pulau Laut Timur, dan sebelah barat dengan Selat Laut. Secara administratif Kecamatan Pulau Laut Utara terbagi 10 desa dengan Desa Dergahayu sebagai Ibukota Kecamatan dengan luas wilayah sebesar 99,45 km.

Adapun jumlah penduduk di Kecamatan Pulau Laut Utara tahun 2022 berdasarkan data Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kotabaru adalah sebanyak 53.467 jiwa.⁵¹

B. Penyajian Data

1. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dalam masa haid.

Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada

⁵¹ BPS Kabupaten Kotabaru Kecamatan Pulau Laut Utara Dalam Angka 2023

pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”.

Adapun hasil wawancara antara peneliti dengan tenaga kerja perempuan di PT. SDO Pulau Laut Refenery yaitu pelaksanaan cuti haid bagi tenaga kerja perempuan di PT. SDO Pulau Laut Refenery sudah dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan cuti haid, namun jarang yang ada mengambil cuti haid karena tenaga kerja perempuan merasa baik-baik saja selama haid hari pertama dan hari kedua saat bekerja.

2. Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan selama hamil dan melahirkan

Adapun aturan mengenai cuti hamil dan melahirkan bagi tenaga kerja perempuan terdapat pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 82 yang menyebutkan bahwa:

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Adapun hasil wawancara peneliti dengan tenaga kerja perempuan di PT. SDO Pulau Laut Refenery pelaksanaan perlindungan hukum bagi

tenaga kerja perempuan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah dilaksanakan berupa pemberian cuti hamil dan cuti melahirkan. Bahkan dari perusahaan tersebut memberikan tunjangan bagi tenaga kerja perempuannya yang melahirkan.

3. Pemberian lokasi untuk menyusui bagi tenaga kerja perempuan

Tenaga kerja perempuan yang masih memiliki anak yang menyusui maka harus diberikan kesempatan yang wajar untuk memberikan asi kepada anaknya, walaupun itu dilakukan saat waktu bekerja. Disamping itu negara berkewajiban melindungi dalam bentuk peraturan, oleh karena itu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 83 mengatur bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu bekerja”.

Adapun hasil wawancara peneliti dengan tenaga kerja perempuan di PT. SDO Pulau Laut Refinery pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah dilaksanakan berupa pemberian hak untuk menyusui saat jam istirahat tetapi perusahaan tersebut tidak menyediakan ruangan khusus bagi tenaga kerja perempuannya untuk memberikan asi kepada anak mereka. Tenaga kerja perempuan memilih memberikan sufor atau pumping asi dari rumah.

Data Informan yang penulis dapatkan dilapangan, yakni :

Data Informan 1

Nama : Ibu E

TTL : Kotabaru, 17 September 1991

Pendidikan : S1 Administrasi Bisnis

Pekerjaan : Swasta

Alamat : Kotabaru

Pertanyaan : apakah di perusahaan ini sudah terpenuhinya hak-hak tenaga kerja perempuan yang sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?

Jawaban : diperusahaan ini sudah terpenuhi hak-hak pekerja perempuan, seperti halnya cuti haid pada saat hari pertama dan hari kedua, akan tetapi mayoritas pekerja perempuan jarang mengambil hak cuti ini.

Data Informan 2

Nama : Ibu S

TTL : Kotabaru, 7 Mei 1993

Pendidikan : SMA

Pekerjaan : Swasta

Alamat : Kotabaru

Pertanyaan : apakah di perusahaan ini sudah terpenuhinya hak-hak tenaga kerja perempuan yang sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?

Jawaban : di perusahaan sudah terpenuhi hak-hak pekerja, seperti halnya cuti haid pada saat hari pertama dan juga cuti melahirkan yang sesuai dengan uu ketenagakerjaan

Data Informan 3

Nama : Ibu M

TTL : Kotabaru, 22 Maret 1991

Pendidikan : S1

Pekerjaan : Karyawan

Alamat : Kotabaru

Pertanyaan : apakah pekerja perempuan yang cuti melahirkan itu tetap diberikan gaji selama masa cuti melahirkan ?

Jawaban : bagi tenaga kerja perempuan yang sedang menjalankan masa cuti melahirkan tetap diberikan gaji dalam masa cutinya tetapi Cuma gaji pokok saja yang diberikan

Informan 4

Nama : Ibu A

TTL : Kotabaru, 20 Agustus 1988

Pendidikan : D3

Pekerjaan : Karyawan SDO

Alamat : Kotabaru

Pertanyaan : apakah pekerja perempuan diberikan haknya untuk menyusui anak pada waktu kerja?

Jawaban : diberikan saat jam istirahat siang atau meminta izin ke atasan untuk memberikan asi tetapi karyawan memilih untuk memberikan susuo

atau pumping dulu dari rumah dikarenakan jarak antara rumah dengan tempat bekerja lumayan jauh.

Informan 5

Nama : Ibu Z

TTL : Kotabaru, 10 September 1989

Pendidikan : S1

Pekerjaan : Swasta

Alamat : Kotabaru

Pertanyaan : apakah gaji pokok saja yang diberikan saat ada tenaga kerja perempuan yang cuti melahirkan ?

Jawaban : bukan hanya gaji pokok aja diberikan tetapi ada juga diberikan tunjangan dari perusahaan berupa hadiah keperluan buat bayi yang baru di lahirkan.

C. Analisis Data

1. Ketentuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Dapat dilihat betapa meningkatnya jumlah pekerja perempuan di Indonesia. Pekerja perempuan itu sendiri memiliki hak dan kewajiban yang melekat pada dirinya yang mana hak dan kewajiban tersebut tidak berbeda dengan pekerja laki-laki. Akan tetapi, jika menilik dari sisi biologis perempuan tentu akan ditemukan perbedaan yang signifikan dengan kondisi biologis laki laki, sehingga perbedaan tersebut memberikan hak

khusus pada perempuan yang tidak diberikan pada pekerja laki-laki, hak-hak khusus tersebut dituangkan dalam ketentuan pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hak-hak khusus tersebut juga dikenal dengan sebutan hak maternitas, perlindungan maternitas merupakan hak asasi manusia yang mendasar, yakni seperti hak untuk hidup bebas dari diskriminasi dan pelecehan serta bekerja dengan martabat dan keamanan pada kondisi yang baik di tempat kerja. perlindungan maternitas pada dasarnya memberikan hak kepada seluruh pekerja perempuan yang masih berada pada usia reproduktif dalam ikut serta pada pekerjaan yang mendapatkan upah tanpa adanya diskriminasi.

Perlindungan maternitas juga merupakan elemen yang sangat diperlukan dalam menciptakan “kesetaraan dan perlakuan ditempat kerja” dan “perlindungan Kesehatan”. Perlindungan maternitas memiliki dua cita-cita utama, yaitu: (a) untuk memelihara Kesehatan ibu dan anaknya yang baru lahir, dan; (b) untuk memberikan kepastian pekerjaan dan penghasilan; perlindungan dari pemberhentian kerja dan diskriminasi; hak untuk lanjut bekerja setelah cuti dan untuk mempertahankan upah dan penghasilan selama kehamilan.⁵²

Sehingga, menjadi penting kiranya untuk memberikan perlindungan pada kesehatan ibu dan anak serta mencegah diskriminasi terhadap pekerja perempuan di tempat kerja. Adapun bentuk perlindungan kepada pekerja

⁵² Better Work Indonesia, (ILO, 2012), hlm. 10

perempuan dititik beratkan pada kekhususan kondisi biologis perempuan yakni seperti perlindungan kehamilan yang di dalamnya terdapat cuti melahirkan, perlindungan kesehatan di tempat kerja bagi perempuan hamil dan menyusui; asuransi dan tunjangan kesehatan; perlindungan ketenagakerjaan dan non-diskriminasi; dan dukungan menyusui setelah kembali bekerja, serta pengaturan kerja yang fleksibel, cuti ayah dan orang tua, serta dukungan penitipan anak.⁵³

Ketika melihat ketentuan mengenai kebijakan terkait cuti melahirkan yang ada di beberapa negara, kebijakan tersebut termasuk dalam kebijakan yang vital untuk menjamin dan menciptakan kesejahteraan anak dan orang tua. Untuk mewujudkan tersebut, maka terdapat beberapa program yang disiapkan di dalamnya antara lain memberikan kompensasi dan perlindungan kerja dari waktu kerja, serta memberikan waktu pemulihan bagi pekerja perempuan setelah melahirkan dan dapat merawat bayi baru lahir.⁵⁴

Mengenai kebijakan cuti hamil pada umumnya telah diatur oleh International Labour Organisation (ILO). Kemudian kebijakan yang dimaksud diadopsi oleh Indonesia dengan dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, salah satu

⁵³ Stumbitz B, Lewis S, Kyei AA, Lyon F. *Maternity protection in formal and informal economy workplaces: the case of Ghana*. World Dev. 2018;110:373–84.

⁵⁴ Stearns J. *The effects of paid maternity leave: Evidence from Temporary Disability Insurance*. J Health Econ. 2015 Sep;43:85–102.

ketentuan di dalamnya mengatur cuti melahirkan pekerja perempuan selama 3 bulan, sebagaimana tercantum dalam Pasal 82 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tahun 2003. Pergeseran rezim hukum kemudian terdapat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, adapun mengenai kebijakan cuti hamil bagi pekerja perempuan tidak mengalami perubahan dan sesuai dengan durasi waktu yang tercantum dalam UU Ketenagakerjaan.

Selain itu juga terdapat Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan 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”. Kemudian Pasal 83 yang berbunyi “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu bekerja”.

Melihat dari ketentuan yang ada pada UU Ketenagakerjaan di Indonesia, memang telah nampak upaya pemerintah untuk melindungi hak maternitas pekerja perempuan. perlu digaris bawahi, ketentuan di atas yang terdapat dalam Pasal 81, 82, dan 83 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan implementasi dari perlindungan hak maternitas pada pekerja perempuan, khususnya ketentuan pada Pasal 82 yang berbunyi: (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter

kandungan atau bidan. (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Kemudian pasal 83 yang menegaskan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu bekerja”.

Pada ketentuan mengenai cuti melahirkan yang terdapat pada Pasal 82 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memang telah mengakomodir hak maternitas pekerja perempuan khususnya mengenai cuti melahirkan, yang mana pada ketentuan tersebut telah diberikan waktu selama 3 bulan untuk cuti melahirkan. Akan tetapi, waktu yang diberikan dalam ketentuan ini di mata publik masih di nilai kurang dalam hal cuti melahirkan.

Penilaian ini bisa saja benar, pasalnya jika dibandingkan dengan beberapa negara di dunia, waktu 3 bulan memang tergolong sangat singkat dan di nilai tidak dapat menjamin kesehatan dan kesejahteraan ibu dan anak. Misalnya, Negara Brazil dalam ketentuan cuti melahirkan membuat peningkatan terkait jangka waktu cuti melahirkan dari 4 menjadi 6 bulan. Peningkatan ini dilakukan sebagai upaya dalam meningkatkan prevalensi pemberian ASI eksklusif di negara Brazil tersebut.⁵⁵ Adapun, Hongaria

⁵⁵ Monteiro FR. G. dos S. Buccini, S. I. Venâncio, and T. H. M. da Costa, “*Influência da licença-maternidade sobre a amamentação exclusiva*,” J Pediatr (Rio J). 2017;93(5):475–81.

memberikan cuti melahirkan hingga mencapai tiga tahun, dihitung sejak kelahiran anak.⁵⁶

Kebijakan terkait cuti melahirkan di California mempunyai kekhasan tersendiri yaitu *Paid Family Leave* (PFL) yang memuat ketentuan mengenai cuti melahirkan. Inti dari kebijakan ini adalah tidak diperbolehkannya pekerja di tempat kerja untuk merawat anggota keluarga yang sakit atau adanya anggota keluarga baru (bayi baru lahir). Kebijakan ini merupakan kebijakan pertama di Amerika Serikat yang mulai berlaku pada tanggal 1 Juli 2004 dan menjadi rujukan utama bagi pekerja perempuan dan laki-laki dalam menjalankan kewajiban keluarga dan menjadi acuan utama pelaksanaan cuti melahirkan di California.⁵⁷

Melihat beberapa perbandingan tersebut, tentu dapat dilihat perbedaan yang signifikan terkait kebijakan cuti melahirkan yang ada di negara lain dengan negara Indonesia. Selain itu, jika dilihat dari standar Konvensi ILO 183 yakni:⁵⁸ *Pertama*, Jangkauan (siapa yang dilindungi), meliputi seluruh pekerja perempuan menikah ataupun tidak menikah termasuk mereka yang memiliki pekerjaan yang tidak tetap (pekerja kontrak/Borong). *Kedua*, Jumlah cuti, yang tidak kurang dari 14 minggu dengan aturan 6 minggu cuti wajib setelah melahirkan. *Ketiga*, Tunjangan

⁵⁶ Bencsik A, Juhasz T, Machova R, Toth Z. *Critical questions of knowledge management concerning women on maternity leave in Hungary*. Acta Polytech Hung. 2015;12(8):175–94.

⁵⁷ Huang R, Yang M. *Paid, maternity leave and breastfeeding practice before and after California's implementation of the nation's first paid family leave program*. Econ Hum Biol. 2015 Jan;16:45–59.

⁵⁸ Lihat Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000

kontan, antara lain berupa dua pertiga dari gaji perempuan sebelumnya, atau sama dengan upah sebelumnya. *Keempat*, Tunjangan Kesehatan, sebelum persalinan, pada saat melahirkan, dan sesudah persalinan serta rawat inap apabila diperlukan. *Kelima*, Perlindungan Kesehatan, perempuan hamil dan dalam proses perawatan tidak diharuskan untuk melakukan kerja yang dapat membebani dan mengganggu ibu dan anak, serta perlindungan lainnya yang mencakup: (a) Pengusaha dilarang memecat pekerja perempuan selama hamil, cuti melahirkan dan bersalin serta selama dalam perawatan, kecuali pemecatan tersebut tidak ada kaitannya dengan kehamilan dan proses perawatan. (b) Istirahat untuk menyusui, antara lain: hak beristirahat selama sekali atau lebih dalam sehari untuk menyusui/laktasi, hak untuk mengurangi jam kerja harian guna menyusui. Istirahat atau pengurangan jam kerja dan tetap mendapat upah, serta (c) Parental Leave atau Cuti Ayah/Bapak, yakni cuti yang diberikan kepada orang tua untuk merawat anaknya, termasuk orang tua yang melakukan adopsi anak.

Seyogyanya, ketentuan mengenai perlindungan maternitas bagi pekerja perempuan di Indonesia yang tertuang dalam UU Ketenagakerjaan, secara sepintas telah mengakomodir kebutuhan dan kepentingan pekerja perempuan terkait dengan keadaan biologisnya. Akan tetapi, jika dianalisis lebih dalam ketentuan yang ada dalam UU ketenagakerjaan di Indonesia masih memiliki kelemahan.

Pertama, UU Ketenagakerjaan masih belum mengatur tentang batasan berapa usia kehamilan bagi pekerja perempuan untuk mulai

mendapatkan hak untuk tidak bekerja. *Kedua*, mengenai waktu cuti melahirkan. Di Indonesia sendiri, dalam ketentuan yang tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya dalam Pasal 82, pekerja perempuan hanya diberikan cuti melahirkan selama 3 bulan, yang mana hal ini jika dikonversikan kedalam minggu, maka hanya berjumlah 12 minggu. Padahal, dalam standar Konvensi ILO 183 telah ditegaskan bahwa jumlah cuti melahirkan tidak kurang dari 14 minggu.

Sehingga, berdasarkan uraian Penulis di atas, maka dapat dikatakan bahwa perlindungan maternitas dalam hukum Indonesia, memang secara sepintas telah mengakomodir kepentingan dan kebutuhan pekerja perempuan yang memiliki kekhususan biologis dibandingkan laki-laki. Akan tetapi, bukan berarti ketentuan tersebut tidak memiliki kelemahan, misalkan seperti yang sudah Penulis sebutkan diatas, UU Ketenagakerjaan di Indonesia masih belum mengatur mengenai batas usia kehamilan dan ketentuan mengenai jumlah cuti melahirkan masih dibawah standar Konvensi ILO 183, yang mana standar Konvensi ILO 183 merupakan acuan bagi setiap negara yang ingin melindungi hak maternitas pekerja perempuan di tempat kerja.

Maka dari itu, perlu kiranya dilakukan perbaikan dari segi substansi yang ada dalam UU Ketenagakerjaan yakni UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perbaikan ini diharapkan dapat mencapai tujuan dari

adanya perlindungan maternitas itu sendiri yakni:⁵⁹ (1) untuk memelihara Kesehatan ibu dan anaknya yang baru lahir, dan (2) untuk memberikan kepastian pekerjaan dan penghasilan; perlindungan diri dari pemberhentian kerja; dan diskriminasi; hak untuk lanjut bekerja setelah cuti; serta untuk mempertahankan upah dan penghasilan selama kehamilan.

2. Implementasi Pemenuhan Hak-hak Tenaga Kerja Perempuan yang Bekerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Sebelum masuk ke dalam pembahasan mengenai implementasi hak-hak pekerja perempuan di Pulau Laut, Penulis ingin menjelaskan kembali mengenai beberapa peraturan yang mengatur mengenai hal tersebut, baik dari peraturan dalam negeri maupun yang bersifat internasional. Hak pekerja perempuan tentu diatur dalam beberapa konvensi internasional, misalnya dalam Konvensi *International Labour Organization* (ILO) dan *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW). Dalam CEDAW yang telah dituangkan dalam UU No. 7 Tahun 1984, terdapat beberapa ketentuan mengenai hak perempuan dalam bekerja dan kewajiban negara dalam menjamin hak tersebut, ketentuan tersebut terdapat dalam Pasal 11 yang menyatakan bahwa:⁶⁰

⁵⁹ Better Work Indonesia, *Better Work Indonesia Assessment 2012*, International Labour Organisation, Jakarta, 2012, hlm. 10

⁶⁰ Sali Susiana, Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme, *Jurnal Aspirasi*, Vol. 8 No. 2, 2017, hlm. 214

Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan dilapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara laki- laki dan perempuan, 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 dengan nilai yang sama;
- e. Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama, maupun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan;
- f. Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas masa cuti yang dibayar;

- g. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.

Untuk mencegah diskriminasi terhadap perempuan atas dasar perkawinan atau kehamilan dan untuk menjamin hak efektif mereka untuk bekerja, negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat:

- a. Untuk melarang, dengan dikenakan sanksi pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian atas dasar status perkawinan;
- b. Untuk mengadakan peraturan cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula;
- c. Untuk menganjurkan pengadaan pelayanan sosial yang perlu guna memungkinkan para orang tua menggabungkan kewajiban-kewajiban keluarga dengan tanggung jawab pekerjaan dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat, khususnya dengan meningkatkan pembentukan dan pengembangan suatu jaringan tempat- tempat penitipan anak;
- d. Untuk memberi perlindungan khusus kepada kaum perempuan selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka.

Perundang-undangan yang bersifat melindungi sehubungan dengan hal-hal yang tercakup dalam pasal ini wajib ditinjau kembali secara berkala berdasar ilmu pengetahuan dan teknologi, serta direvisi, dicabut, atau diperluas menurut keperluan.

Mengenai hak biologis pekerja perempuan dirumuskan dalam Pasal 12 Konveksi CEDAW, yakni:

- 1) Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di bidang pemeliharaan kesehatan dan supaya menjamin diperolehnya pelayanan kesehatan termasuk pelayanan yang berhubungan dengan keluarga berencana, atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan.
- 2) Sekalipun terdapat ketentuan pada ayat (1) ini, negara-negara peserta wajib menjamin kepada perempuan pelayanan yang layak berkaitan dengan kehamilan, persalinan dan masa sesudah persalinan, dengan memberikan pelayanan cuma-cuma di mana perlu, serta pemberian makanan bergizi yang cukup selama kehamilan dan masa menyusui.

Di sisi lain, juga terdapat Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000 tentang *Maternity Protection*, Konveksi ILO mengenai perlindungan Maternitas dan Rekomendasi No. 191 Tahun 2000 yang merupakan upaya lanjutan demi mencegah terjadinya diskriminasi terhadap pekerja perempuan seperti yang ada pada Pasal 11 CEDAW di atas. Adapun dalam Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 mengatur beberapa hal yakni:⁶¹

3. Fase Kehamilan (Sebelum Melahirkan), Pasal 3 mengatur tentang perlindungan kesehatan, perempuan hamil dan menyusui tidak harus melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh penguasa berwenang

⁶¹Sali Susiana, Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme, *Jurnal Aspirasi*, Vol. 8 No. 2, 2017, hlm. 214-215

yang merugikan kesehatan ibu dan anak, atau di mana penilaian telah ditetapkan risiko signifikan bagi kesehatan ibu dan anaknya. Periode cuti melahirkan adalah selama 14 minggu atau 3,5 bulan.

4. Larangan Diskriminasi, Pasal 8 mencantumkan larangan terhadap terjadinya diskriminasi terhadap buruh perempuan yang bekerja kembali setelah cuti melahirkan. Buruh perempuan yang bekerja kembali setelah cuti melahirkan berhak menduduki kembali posisinya dan mendapatkan upah yang sama dengan upah ketika sebelum cuti melahirkan.
5. Waktu Menyusui, Pasal 10 mengatur bahwa pekerja atau buruh perempuan yang sedang menyusui berhak menggunakan jam kerjanya untuk menyusui minimal satu jam sehari dengan tetap mendapat upah.
6. Pelindungan Kesehatan, Pasal 3 juga mengatur tentang pelindungan kesehatan bagi pekerja/buruh perempuan yang sedang hamil dan menyusui.
7. Pelindungan terhadap Pekerjaan Jenis Tertentu Pasal 3 juga mengatur tentang jenis pekerjaan yang tidak wajib dilakukan oleh buruh perempuan yang sedang hamil dan menyusui.
8. Pelindungan bagi Pekerja Perempuan yang mengalami Keguguran Diatur dalam Pasal 10, pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak untuk memperoleh waktu istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Selama menjalankan istirahat/cuti tersebut pekerja tetap berhak menerima upah atau gaji penuh.

Adapun terkait regulasi yang ada dalam negeri tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pembahasan kali ini Penulis akan menganalisis terkait implementasi dari regulasi tersebut khususnya pada Pasal 81, 82, dan 83 di daerah Pulau Laut, yang mana penelitian ini Penulis fokuskan pada PT. SDO Pulau Laut Refenery yang ada di Pulau Laut Provinsi Kalimantan Selatan.

a. Perlindungan dalam Masa Haid (Cutu Haid)

Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah perlindungan dalam masa haid. Ketika pekerja perempuan sedang berada dalam kondisi haid (menstruasi) maka mereka mendapatkan hak cuti pada hari pertama dan kedua pada waktu menstruasi dengan catatan tetap mendapatkan upah penuh. Dalam sebuah berita yang ada pada halaman BBC Indonesia, cuti haid dikatakan sebagai sebuah kebijakan yang memberikan perempuan hak untuk cuti satu atau dua hari ketika ia mengalami kesakitan luas biasa saat haid, kebijakan ini memang telah ada di berbagai negara di dunia, akan tetapi tidak sedikit yang mengkritik keberadaan kebijakan ini, karena dianggap tidak produktif dan kadang menguatkan stereotipe negative akan pekerja perempuan.⁶²

Di wilayah Asia, seperti Jepang, Indonesia, Taiwan, Korea Selatan dan beberapa provinsi di Cina, perempuan memang dibolehkan untuk cuti saat mengalami menstruasi. Akan tetapi, mayoritas pekerja perempuan tidak

⁶² Claire Lampen, Apakah cuti haid memang ada gunanya? BBC Capital, <https://www.bbc.com/indonesia/vert-cap-41508580>, diakses tanggal 16 November 2023.

mengambil cuti tersebut, karena kekhawatiran akan mengalami diskriminasi ditempat kerja dan dianggap lemah. Dewasa ini tingkat tenaga kerja perempuan di dunia mencapai angka 40%, dan hampir 20% pekerja perempuan mengalami kram perut ekstrem pada hari-hari pertama menstruasi dengan tingkat kesakitan yang cukup ekstrem hingga dapat mengganggu aktivitas bekerja.⁶³

Walaupun demikian, kekhawatiran yang ada dikalangan pekerja perempuan membuat mereka biasanya enggan untuk mengambil hak cuti tersebut, seperti yang terjadi pada PT. SDO Refenery, berdasarkan hasil penelitian Penulis di lapangan bahwa terkait kebijakan cuti haid sudah dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan cuti haid, namun jarang yang ada mengambil cuti haid karena tenaga kerja perempuan merasa baik-baik saja selama haid hari pertama dan hari kedua saat bekerja. Seperti yang dikatakan oleh Ibu E (karyawan PT. SDO Refenery):⁶⁴

“diperusahaan sudah terpenuhi hak-hak pekerja perempuan, seperti halnya cuti haid pada saat hari pertama dan kedua, akan tetapi mayoritas pekerja perempuan jarang mengambil hak cuti ini”

Melihat dari hasil penelitian lapangan Penulis di atas, maka dapat dikatakan bahwa pekerja perempuan di PT. SDO Refenery Pulau Laut saat dalam kondisi menstruasi kebanyakan tidak mengalami kram perut

⁶³ Claire Lampen, Apakah cuti haid memang ada gunanya? BBC Capital, <https://www.bbc.com/indonesia/vert-cap-41508580>, diakses tanggal 20 November 2023.

⁶⁴ Ibu E, Wawancara di Kantin PT. SDO Refenery, 16 Mei 2023, Pukul 11.00 WITA

sehingga sangat jarang pekerja perempuan mengambil hak cuti tersebut. Akan tetapi, menurut Penulis, kondisi biologis seorang perempuan itu bersifat tidak menentu, artinya misal bulan Januari ia tidak mengalami kram perut pada saat menstruasi, bukan berarti menstruasi pada bulan selanjutnya dapat disimpulkan ia tidak akan mengalami kram perut. Sehingga, apabila melihat dari hasil penelitian lapangan Penulis, dapat dikatakan juga bahwa mengapa pekerja perempuan disana jarang mengambil cuti haid, itu dikarenakan mereka takut menimbulkan kesan yang buruk dari orang lain terhadap mereka yang mengambil cuti haid (diskriminasi), dikarenakan kebiasaan pekerja perempuan di PT tersebut tidak mengambil cuti haid ketika mereka menstruasi.

b. Perlindungan Selama Cuti Hamil (Cuti Hamil dan Melahirkan)

Dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah cuti hamil bagi pekerja perempuan. Dalam ketentuan tersebut, perempuan mendapatkan hak untuk cuti selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan pasca melahirkan. Karena itu, maka pekerja perempuan harus memberikan informasi kepada pihak perusahaan baik secara lisan maupun tertulis mengenai cuti yang akan diambil sebelum melahirkan maksimal 1,5 bulan sebelum perkiraan kelahiran. Pasca melahirkan pekerja perempuan ataupun pihak keluarga harus memberitahukan hal tersebut pada pihak perusahaan dalam kurun waktu tujuh hari pasca kelahiran disertai dengan bukti kelahiran dari rumah sakit atau akta kelahiran dalam kurun waktu enam bulan pasca melahirkan.

Selama masa cuti melahirkan pekerja perempuan tetap memiliki hak untuk mendapatkan upah secara penuh.

Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Dalam Pasal 82 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani kasus keguguran tersebut. Seperti saat melahirkan, seorang pekerja laki-laki juga memiliki hak cuti selama 2 hari ketika istrinya mengalami keguguran.⁶⁵

Mekanisme pengambilan cuti melahirkan ini bersifat fleksibel artinya pekerja perempuan yang ingin mengambil hak cutinya tidak mesti harus 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan pasca melahirkan, melainkan bisa diatur sesuai keinginan dan kebutuhan si pekerja, missal ingin 5 hari sebelum melahirkan baru sisanya diambil pasca melahirkan juga tidak menjadi masalah, dengan catatan bahwa total cuti dalam periode melahirkan tetap selama 3 bulan.

Pentingnya penerapan dari regulasi di atas dapat dilihat dari tujuan adanya perlindungan hak maternitas pekerja perempuan yakni guna melindungi dari ancaman-ancaman yang dating pada peran biologis pekerja

⁶⁵ Sali Susiana, Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme, *Jurnal Aspirasi*, Vol. 8 No. 2, 2017, hlm. 211

perempuan seperti kehamilan, persalinan, menyusui dan pemulihan, tanpa harus termarginalisasi pada pasar tenaga kerja. Manfaat menerapkan regulasi ini bukan hanya dirasakan oleh pekerja perempuan, namun juga akan dirasakan pengusaha, yaitu pengusaha dapat mempertahankan pekerja mereka yang merupakan ibu untuk tetap produktif dan terlibat dalam pekerjaan, karena apabila manfaat kehamilan, persalinan, menyusui dan pemulihan pekerja perempuan dilindungi, maka akan timbul paradigma dalam benak pekerja perempuan bahwa perusahaan tempat mereka bekerja merupakan tempat kerja yang nyaman, selain itu pengusaha juga dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan moral karyawan, mengurangi tingkat perputaran karyawan, dan juga mengurangi biaya pelatihan dan perekrutan karyawan baru.⁶⁶

Hal di atas, Penulis temui pada salah satu perusahaan yang ada di Pulau Laut yang Penulis jadikan sebagai objek penelitian, yakni PT. SDO Refenery, pasalnya dalam beberapa wawancara yang Penulis lakukan dengan beberapa karyawan perempuan di perusahaan tersebut, mereka semua menjawab bahwa perusahaan tersebut telah memenuhi hak maternitas mereka sesuai dengan regulasi yang berlaku yakni UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Seperti yang disampaikan oleh Ibu S (karyawan perempuan PT. SDO Refenery) ia menyampaikan bahwa:⁶⁷

⁶⁶ Dian Ferricha, *Sosiologi Hukum dan Gender*, Bayumedia:Malang, 2011, hlm. 376

⁶⁷ Ibu S, Wawancara di Kantor PT. SDO Pulau Laut Refenery, 17 Mei 2023, Pukul 10.00 WITA

“diperusahaan sudah terpenuhi hak-hak pekerja seperti halnya cuti haid dan cuti melahirkan sesuai dengan peraturan”.

Hal ini diperkuat oleh Ibu M (karyawan PT. SDO Refenery), ia mengatakan bahwa:⁶⁸

“bagi pekerja perempuan yang sedang menjalankan cuti melahirkan tetap diberikan gaji secara penuh (gaji pokok) oleh perusahaan”.

Selaras dengan hal itu Ibu Z (karyawan PT SDO Refenery) juga mengatakan bahwa:⁶⁹

“bukan hanya gaji pokok yang diberikan, akan tetapi perusahaan juga memberikan tunjangan berupa hadiah keperluan bayi”

Melihat dari hal di atas, maka wajar saja apabila PT. SDO Refenery memiliki citra yang baik dari para karyawannya, pasalnya perusahaan selalu berusaha memberikan hak-hak pekerja perempuan dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga perusahaan tersebut dinilai sebagai tempat bekerja yang nyaman, dan juga perusahaan tersebut berhasil meningkatkan produktivitas, moral karyawan serta perusahaan tersebut berhasil mengurangi perputaran karyawan. Hal tersebut berhasil dilakukan karena perusahaan selalu serius dalam memenuhi hak-hak pekerja perempuan, khususnya dari segi hak biologis perempuan seperti hamil dan melahirkan.

⁶⁸ Ibu M, Wawancara Melalui Via Chat WhatsApp, 18 Mei 2023, Pukul 14.00 WITA

⁶⁹ Ibu Z, Wawancara di Kantor PT. SDO Refenery, 24 Mei 2023, Pukul 10.00 WITA

c. Pemberian Lokasi Menyusui (Hak Menyusui dan/atau Memerah ASI)

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah ibu yang sedang menyusui. Setelah melahirkan, seorang pekerja perempuan harus menyusui anaknya. Hal ini juga diatur dalam hukum internasional dan nasional. Pasal 83 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya harus diberi kesempatan, minimal diberi waktu untuk memerah ASI pada waktu jam kerja. Dalam hal ini seharusnya setiap perusahaan menyediakan ruangan untuk memerah ASI.

Selain itu, Pasal 10 Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 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 perusahaan.⁷⁰

Pada PT. SDO Refenery di Pulau Laut sendiri, pemenuhan hak menyusui bagi para pekerja perempuan telah dipenuhi, sebagaimana yang dikatakan oleh Ibu A (Karyawan PT. SDO Refenery):⁷¹

⁷⁰ Sali Susiana, Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme, *Jurnal Aspirasi*, Vol. 8 No. 2, 2017, hlm. 211

⁷¹ Ibu A, Wawancara Melalui Via Chat WhatsApp, 11 Juni 2023, Pukul 10.00 WITA.

“pekerja perempuan diberikan hak untuk menyusui anaknya ketika jam kerja yakni pada waktu istirahat siang atau meminta izin ke atasan untuk memberikan asi, tetapi karyawan lebih memilih untuk memberikan sufro atau pumping dulu dari rumah dikarenakan jarak antara rumah dengan tempat bekerja cukup jauh”.

Melihat dari hal tersebut, maka menurut Penulis, perusahaan telah berusaha memberikan hak menyusui bagi para pekerja perempuan yang sedang menyusui dengan memanfaatkan waktu istirahat kantor, jika pun hal tersebut kurang, maka dapat meminta izin kepada atasan terkait waktu menyusui diluar jam istirahat. Akan tetapi, yang harus diperhatikan adalah PT. SDO Refinery ini tidak menyediakan ruangan untuk para pekerja perempuan yang ingin menyusui ataupun untuk pemerah ASI, karena hal tersebut menurut Penulis para pekerja perempuan disana lebih memilih memberikan sufro atau pumping (*direct breastfeeding*) terhadap anak mereka dirumah, selain karena persoalan jarak perusahaan dengan rumah yang cukup jauh.

Walaupun saat ini masih belum ada penelitian yang mempertimbangkan adanya perbedaan manfaat dari metode pemberian ASI kepada bayi yaitu baik langsung di payudara maupun dengan ASI yang telah di perah. Pilihan memberikan ASI masih dilakukan sesuai dengan kondisi setiap ibu dan bayinya. Misalkan di Shanghai, sebanyak 64% ibu menyusui pemerah ASI pada enam minggu pasca persalinan, dengan berbagai alasan.

Akan tetapi, menurut Penulis tetap saja keberadaan tempat atau ruangan khusus untuk menyusui atau memerah ASI diperusahaan sangat diperlukan, karena tidak semua ibu menyusui memiliki suster atau keluarga dirumah untuk menjaga bayinya, sehingga hal tersebut memaksa pekerja perempuan harus membawa bayi ketempat bekerja, dan memerlukan tempat khusus untuk menyusui ataupun memerah ASI agar tidak menyita banyak waktu ibu saat sedang bekerja, bukan hanya itu, masih banyak persoalan lainnya yang membuat perusahaan harus memiliki atau menyediakan ruangan khusus menyusui atau memerah ASI. Sehingga, perlu kiranya hal ini menjadi perhatian perusahaan di Indonesia untuk semaksimal mungkin memeberikan hak para pekerja perempuan termasuk keberadaan tempat atau ruangan khusus menyusui atau memeras ASI diperusahaan.

Selain itu, ketentuan mengenai hak menyusui dan pemberian tempat menyusui bagi pekerja perempuan, sebenarnya juga diatur dalam Pasal 42 UU Kesehatan yang menyatakan:⁷²

1. Setiap bayi berhak mendapatkan air susu ibu eksklusif sejak dilahirkan selama 6 bulan kecuali atas indikasi medis;
2. Pemberian air susu ibu dilanjutkan sampai dengan usia 2 tahun disertai pemberian makanan pendamping;
3. Selama pemberian air susu ibu, pihak keluarga, pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan masyarakat wajib mendukung ibu bayi secara penuh dengan penyediaan waktu dan fasilitas khusus;

⁷² Lihat UU No. 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan

4. Penyediaan fasilitas khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diadakan di tempat kerja dan tempat/fasilitas umum.

Selain itu, hal tersebut juga diatur dalam bab II huruf B nomor 5a Lampiran Permen PPPA 3/2010 yang pada intinya menyatakan bahwa salah satu bentuk dukungan yang bisa diberikan pengusaha atau tempat kerja adalah memberikan waktu dan menyediakan sarana ruang menyusui yang memenuhi standar Kesehatan bagi ibu untuk menyusui atau memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja. Kemudian, ada juga Permenkes 15/2013 yang merupakan peraturan pelaksana yang masih berlaku dari UU Kesehatan terdahulu yakni UU 36/2009 sebagaimana diatur dalam Pasal 453 huruf c UU Kesehatan yang mengatur mengenai ketentuan penyediaan fasilitas khusus. Inti dari Permenkes 15/2013 pada intinya mengatur hal-hal berikut:⁷³

1. Pengurus tempat kerja dan penyelenggara tempat sarana umum harus mendukung program ASI eksklusif, yang dilakukan melalui:
 - a. Penyediaan fasilitas khusus untuk menyusui dan/atau memerah ASI;
 - b. Pemberian kesempatan kepada ibu yang bekerja untuk memberikan ASI Eksklusif kepada bayi atau memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja;
 - c. Pembuatan peraturan internal yang mendukung keberhasilan program pemberian ASI eksklusif; dan
 - d. Penyediaan tenaga terlatih pemberian ASI

⁷³ Lihat Permenkes 15/2013

2. Setiap pengurus tempat kerja dan penyelenggara tempat sarana umum harus memberikan kesempatan bagi ibu yang bekerja di dalam ruang dan/atau di luar ruangan untuk menyusui dan/atau memerah ASI pada waktu kerja di tempat kerja
3. Ruang ASI diselenggarakan pada bangunan yang permanen, dapat merupakan ruang tersendiri atau merupakan bagian dari tempat pelayanan Kesehatan yang ada di tempat kerja dan tempat sarana umum.
4. Setiap tempat kerja dan tempat sarana tempat umum harus menyediakan sarana dan prasarana ruang ASI sesuai dengan standar minimal dan sesuai kebutuhan
5. Ruang ASI harus memenuhi persyaratan Kesehatan

Berbagai regulasi di atas, membuktikan satu hal bahwa negara memang serius dalam melindungi hak pekerja perempuan termasuk hak menyusui yang didalamnya terdapat penyediaan tempat khusus untuk menyusui atau memeras ASI. Hal ini membenarkan betapa pentingnya hak menyusui bagi pekerja perempuan, sehingga menurut Penulis para pengusaha harus memperhatikan hal ini. Selain sebagai bentuk mentaati hukum yang berlaku di Indonesia juga sebagai bentuk melindungi para penerus bangsa dengan tidak menghalangi seorang ibu memberikan ASI Eksklusif pada buah hati mereka.