

PENGATURAN PEMBERIAN CUTI MELAHIRKAN TERHADAP PEKERJA YANG MELAHIRKAN BAYI PREMATUR

Rizki Widya Ari Susanti, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:
kikiwidya001@gmail.com
Anak Agung Ketut Sukranatha, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:
agung_sukranatha@unud.ac.id

ABSTRAK

Penyusunan jurnal ilmiah ini bertujuan untuk memahami dan mengetahui lebih lanjut mengenai hak cuti melahirkan khususnya pekerja wanita yang melahirkan prematur. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penelitian normatif yang sepenuhnya menggunakan data sekunder serta menggunakan pendekatan perundang-undangan. Hasil dari penulisan jurnal ilmiah ini yakni bahwa pekerja wanita yang akan melahirkan anak, memiliki hak untuk tidak bekerja atau cuti selama 3 bulan atau 90 hari sesuai dengan Pasal 82 ayat 1 UU Ketenagakerjaan. Terhadap pekerja wanita melahirkan prematur tetap mendapatkan hak cuti melahirkan selama 3 bulan atau sisa masa cuti melahirkan tetap utuh atau tidak hangus. Perusahaan yang memberikan cuti melahirkan kurang dari 3 bulan atau tidak sesuai ketentuan hukum, akan diselesaikan melalui litigasi dan non litigasi. Non litigasi yakni melalui bipatrit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase, sedangkan litigasi melalui pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial dengan catatan jika upaya non litigasi tidak memperoleh kesepakatan.

Kata kunci : cuti, pekerja wanita, melahirkan prematur

ABSTRACT

The preparation of this scientific journal aims to understand and find out more about the right to maternity leave, especially for women workers who give birth prematurely. The research was conducted using normative research methods that fully use secondary data and use statutory approaches. The result of writing this scientific journal is that every woman worker who gives birth is entitled to the right to maternity leave for 3 months (Article 82 paragraph 1 of the Manpower Law). For women workers who give birth to premature, they still get the right to maternity leave for 3 months or the remaining period of leave is not waived. Settlement for companies that provide leave less than 3 months, namely by litigation and non-litigation. Non-litigation, namely through bipatrit, mediation, conciliation and arbitration, while litigation is through filing a lawsuit to the industrial relations court provided that non-litigation efforts do not reach an agreement.

Keywords: leave, female workers, premature birth

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap manusia dalam kehidupannya memiliki hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa deskriminasi. Pada ketentuan UUD 1945 pasal 27 ayat (1) dijelaskan bahwa "Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya". Dari ketentuan pasal 27 ayat (1) diketahui bahwa setiap manusia mempunyai hak yang sama dihadapan hukum tanpa memandang jenis kelamin, agama, suku maupun ras. Penggunaan prinsip persamaan dalam segala bidang, baik

wanita maupun pria memiliki kesempatan untuk berpartisipasi disegala aspek kehidupan termasuk untuk memperoleh pekerjaan.¹ Hal tersebut sejalan dengan Pasal 27 ayat (2) yang merumuskan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Dalam aspek pekerjaan wanita maupun pria dapat bekerja dengan sendiri atau bekerja dengan orang lain baik bekerja kepada negara atau kepada orang lain.² Hak mengenai perolehan pekerjaan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dirumuskan pada pasal 5 yakni bahwa "setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan". Perlindungan tenaga kerja dari tindak diskriminasi juga dirumuskan pada Pasal 6 yakni "setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha."

Perkembangan kompleks yang berhubungan dengan masalah dalam bidang ketenagakerjaan memerlukan penanganan yang serius karena sudah banyak terjadi pergeseran nilai dan tatanan kehidupan. Pergeseran tersebut yakni berupa pelanggaran-pelanggaran terhadap paraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengambilan langkah antisipatif dan mengikuti perkembangan merupakan suatu kewajiban perusahaan atau pelaku industri yang harus diselenggarakan. Tujuan diberikannya perlindungan hukum yakni untuk memberikan jaminan hak atas persamaan serta hak tanpa perlakuan diskriminasi dengan tetap memperhatikan kepentingan pengusaha dan perkembangan jaman. Pada era ini, tuntutan kebutuhan ekonomi yang meningkat menjadikan banyak wanita yang bekerja untuk meningkatkan kesejahteraan keluarganya. Potensi yang sama baik dari segi intelektual, kemampuan dan keterampilan menjadi dasar untuk wanita memperoleh pekerjaan yang sama dengan pria.³ Dalam menjalani pekerjaan, wanita memiliki tiga motivasi yakni Faktor ekonomi untuk memperoleh pendapatan, Faktor sosial untuk meningkatkan status sosial dan faktor aktualisasi untuk keluarga serta masyarakat. Dari hal tersebut diketahui bahwa wanita memiliki dua tugas yakni tugas publik dan tugas konkrit seperti haid, hamil, melahirkan dan menyusui. Kebutuhan tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja terutama tenaga kerja wanita sangat diperlukan untuk melindungi hak-hak pekerja serta melindungi dari perlakuan diskriminasi dari segala pihak.⁴ Terlepas dari hal tersebut tenaga kerja wanita yang secara fisik dan psikis yang berbeda dengan pria, sehingga memerlukan perlindungan khusus baik secara kesehatan, kesusilaan maupun perolehan perlakuan agar sesuai dengan moral agama maupun martabat manusia.⁵ Dalam hal pekerjaan, baik wanita atau pria mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh suatu pekerjaan, namun karena memiliki fisik yang berbeda diberikanlah hak-hak khusus kepada pekerja wanita. Didalam peraturan perundang-undangan hak-hak khusus wanita telah

¹ Adityarani, Nadhira Wahyu. "Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia." *Jurnal Fundamental Justice* 1, no. 1 (2020): 33

² Khakim Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung, PT Citra Aditya Abadi, 2003), Hlm.33

³ Pradana, Primahaditya Putra Bintang Adi. "Perlindungan Hukum Pekerja Wanita dan Anak." *Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan* 11, no. 1 (2019):48

⁴ Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2010), Hlm. 6

⁵ Mambu, Joupy GZ. "Aspek Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003)." *De Jure: Jurnal Hukum dan Syar'iah* 2, no. 2 (2010):156

diatur, tetapi masih ada perusahaan yang dengan sengaja tidak mensosialisasikannya kepada pekerja wanita.⁶

Pekerja wanita tidak dapat disamakan dengan pekerja pria karena pekerja wanita memiliki kondisi biologis atau organ reproduksi yang berbeda dengan pekerja pria.⁷ Secara biologis, pekerja wanita dan pekerja pria memiliki organ reproduksi yang berbeda jauh sehingga terdapat perbedaan hak yang diberikan diantaranya masa haid, hamil, melahirkan dan masa menyusui. Dalam UUD 1945 perlindungan atas organ reproduksi pekerja wanita sudah diatur, dimana telah dijelaskan bahwa kesehatan merupakan bagian dari hak asasi manusia, melaksanakan perlindungan kesehatan reproduksi pekerja wanita merupakan salah hak asasi manusia tersebut.⁸ Hak reproduksi khususnya terhadap wanita hamil dan menyusui juga dirumuskan pada Pasal 71 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. Pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hak reproduksi pekerja wanita seperti haid, hamil, melahirkan dan kesempatan menyusui diatur pada Pasal 81, Pasal 82 serta Pasal 83. Dalam hal cuti hamil dan melahirkan, setiap pekerja wanita yang hamil memiliki hari perkiraan lahir (HPL) untuk mengetahui kapan bayi akan lahir. Umumnya waktu melahirkan terjadi pada saat usia kehamilan 38 minggu sampai dengan 41 minggu. Namun pada kenyataannya tidak semua hari perkiraan lahir (HPL) tepat karena ada beberapa wanita hamil yang melahirkan lebih awal atau melahirkan prematur. Walaupun perlindungan mengenai organ reproduksi pekerja wanita telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan namun masih terdapat isu hukum yang tidak mendapatkan perhatian seperti cuti melahirkan prematur atau melahirkan lebih awal dari tanggal yang ditentukan.

State of the art pada penelitian artikel ilmiah ini menggunakan beberapa contoh penelitian terdahulu sebagai referensi berupa jurnal-jurnal mengenai cuti melahirkan yang dalam pembahasannya membahas mengenai pemberian cuti terhadap pekerja wanita yang melahirkan bayi premature. Jurnal-jurnal tersebut berjudul 1) Pelaksanaan Pemberian Cuti Melahirkan Bagi Tenaga Kerja Wanita Pada PT. Pln (Persero), Tbk. Distribusi Bali dengan penulisnya Agung Made Ayu Suastini Wibawa, Ida Bagus Putra Atmadja dan A.A. Sagung Wiratni Darmadi di Jurnal Hukum Kertha Semaya Universitas Udayana. 2) Pandangan hukum dalam upaya mengatasi konflik ketenagakerjaan dalam sistem hubungan industrial pancasila yang ditulis oleh Uwiyono, A di Jurnal Hukum & Pembangunan Universitas Indonesia

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana perhitungan pemberian cuti terhadap pekerja wanita yang melahirkan prematur ?
2. Bagaimana penyelesaian hukum atas pemberian cuti yang tidak sesuai terhadap pekerja wanita yang melahirkan prematur ?

⁶ Flambonita, Suci. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan." *Simbur Cahaya* 24, no. 1 Jan 2017 (2017): 4417

⁷ Wibawa, Agung Made Ayu Suastini, Ida Bagus Putra Atmadja, and AA Sagung Wiratni Darmadi. "Pelaksanaan Pemberian Cuti Melahirkan Bagi Tenaga Kerja Wanita Pada Pt. Pln (Persero), Tbk. Distribusi Bali." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* (2018), 3

⁸ Miladiyanto, Sulthon, and Ariyanti Ariyanti. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia Dan Malaysia)." *Jurnal Panorama Hukum* 2, no. 1 (2017): 58

1.3 Tujuan penelitian

Penulisan dari jurnal ilmiah ini memiliki tujuan yakni untuk dapat memahami dan mengetahui lebih lanjut mengenai hak pekerja wanita yakni cuti melahirkan khususnya pemenuhan hak cuti terhadap pekerja wanita yang melahirkan prematur.

II. Metode penelitian

Jenis penelitian hukum yang dipergunakan pada jurnal ilmiah ini yakni penelitian normatif. Jenis penelitian normatif yakni jenis penelitian hukum dengan mempergunakan data sekunder dalam penelitiannya. Dalam penelitian normatif kerangka teoritis teratit tidak diperlukan namun kerangka konsepsional mutlak diperlukan sehingga dalam penyusunannya diperlukan perumusan dari peraturan perundang-undangan.⁹ Penyusunan jurnal ilmiah ini menggunakan pendekatan perundang-undangan untuk meneliti aturan perundang-undangan yang mengatur mengenai cuti melahirkan dan pendekatan konsep yang didasari dari doktrin-doktrin hukum untuk membangun argumentasi hukum dalam menyelesaikan isu hukum. Penelitian ini menggunakan studi kepustakaan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan literatur yang berhubungan dengan permasalahan tentang perlindungan hukum atas hak cuti melahirkan pekerja wanita, dan kemudian data-data tersebut di analisis dengan menggunakan teknik deskriptif.

III. Hasil dan Pembahasan

3.1 Perhitungan Cuti Terhadap Pekerja Wanita Yang Melahirkan Prematur

Perlindungan ketenagakerjaan diberikan kepada pengusaha dan pekerjanya dengan cara mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak, termasuk juga perlindungan hak pekerja wanita.¹⁰ Disamping memiliki kewajiban dan fungsi sosial dalam masyarakat, pekerja juga memperoleh atau memiliki hak selama menjalankan pekerjaannya tanpa ada perbedaan gender, suku, ras dan agama. Pekerja wanita memiliki pengertian yang sama dengan pekerja pada umumnya hanya saja membutuhkan perhatian khusus, karena terdapat perbedaan dengan pekerja pria di beberapa segi salah satunya dari segi biologis atau organ reproduksi.¹¹ Sehingga secara tidak langsung pekerja wanita mempunyai dua peran sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Pemberian cuti yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan antara lain:

1. cuti pada masa haid yang diatur pada Pasal 81 ayat (1) yakni 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."
2. cuti pada masa hamil dan melahirkan yang diatur pada Pasal 82 ayat (1) yakni bahwa "Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah)

⁹ Soekanto, Soerjono. *Pengantar penelitian hukum*. (Penerbit Universitas Indonesia UI-Press, 2006). Hlm 54.

¹⁰ Windayani, Tisa. "Analisa Terhadap Ketentuan Cuti Melahirkan dalam Pasal 82 Ayat (1) UU No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kaitannya dengan Hak Bayi atas ASI Eksklusif." *Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan* 1, no. 1 (2016), 75

¹¹ Kumalasari, Zsa Zsa. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Sedang Hamil Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Lex Et Societatis* 5, no. 1 (2017), 130

bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.”

3. Cuti saat keguguran kehamilan diatur pada Pasal 82 ayat (2) yakni bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.”
4. Cuti untuk menyusui anak diatur Pasal 83 yakni bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.”

Perlindungan hukum pekerja wanita didalam perjanjian antara pekerja dengan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama memuat tiga hal pokok yakni

1. perlindungan yang bersifat proteksi untuk melindungi fungsi reproduksi wanita dengan memberikan cuti pada masa haid, hamil, melahirkan, keguguran dan kesempatan menyusui.
2. Perlindungan bersifat korektif dengan memberikan pengawasan atas kemungkinan terjadinya pelanggaran seperti pemberhentian kerja pekerja wanita pada masa hamil, melahirkan, keguguran atau menyusui.
3. Perlindungan kesetaraan untuk memperoleh kesempatan kerja yang sama tanpa adanya diskriminasi. Sehingga tidak ada perbedaan baik dalam hal pengupahan, promosi jabatan maupun hak atas jaminan sosial.¹²

Berkaitan dengan organ reproduksi yang berbeda, pekerja wanita seharusnya mendapatkan perhatian yang khusus dari pemerintah. Perhatian khusus yang dimaksud berupa hak perlindungan dan jaminan yang khusus ditempat kerja agar produktivitas pekerja wanita tetap terjaga. Salah satu hak-hak khusus yang diberikan oleh pemerintah kepada pekerja wanita yakni hak untuk memperoleh waktu istirahat selama melahirkan tanpa mengurangi upah selama pengambilan waktu istirahat atau cuti.¹³ Cuti melahirkan yakni istirahat atau jeda bekerja untuk sementara waktu karena telah melahirkan seorang anak. Pada dasarnya pemberian waktu istirahat atau cuti kepada pekerja dimaksudkan untuk mengembalikan kesehatan baik secara mental maupun fisik pekerja. Pemberian cuti melahirkan kepada pekerja wanita pada umumnya diberikan selama 3 bulan atas dasar pertimbangan pekerja wanita membutuhkan persiapan diri secara jasmani dan rohani menjelang persalinannya. Dan pemulihan kondisi setelah melahirkan dan merawat sang bayi.¹⁴ Berdasarkan pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan merumuskan bahwa “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.” Kemudian pada pasal 82 ayat (2) merumuskan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.” Menurut Undang-Undang

¹² Mambu, Joupy GZ. "Aspek Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003)." *De Jure: Jurnal Hukum dan Syar'iah* 2, no. 2 (2010) : 157

¹³ Sudarmadi, Rheza Dwi Ayu. "Pelaksanaan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja Perempuan Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Saat Cuti Melahirkan Di Kabupaten Gresik." *Jurnal Novum* 5, no. 3 (2018): 113

¹⁴ Sinaga, Naomika. "Diskriminasi Terhadap Jangka Waktu Cuti Melahirkan Bagi Dokter Dan Bidan Ptt." *Jurnal Legislasi Indonesia* 13, no. 4 (2018): 436.

Ketenagakerjaan pasal 82 ayat (1), perhitungan dokter atau bidan menjadi dasar perkiraan hari melahirkan pekerja wanita yang bersangkutan, sehingga surat keterangan dokter atau bidan merupakan syarat yang harus dipenuhi dalam prosedur pengajuan cuti melahirkan. Pengambilan cuti melahirkan secara umum di setiap perusahaan memiliki prosedur yang sama. Bagi perusahaan yang sudah mempunyai PKB (Perjanjian Kerja Bersama) dan organisasi serikat pekerja (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) prosedurnya yakni pekerja wanita mengajukan permohonan tertulis 1 sampai 2 minggu sebelum mengambil cuti dengan dilampiri surat keterangan dari dokter atau bidan, fotocopy KTP, KK dan surat nikah. Sedangkan untuk perusahaan yang belum memiliki PKB (Perjanjian Kerja Bersama) prosedur pengambilan cuti melahirkan dilakukan oleh pekerja wanita dengan cara lebih mudah yakni permohonan lisan kepada pengusaha pemilik perusahaan.¹⁵

Melahirkan pada umumnya terjadi pada saat usia kehamilan 38 minggu sampai dengan 41 minggu. Walaupun waktu persalinan dapat dihitung oleh dokter (hari perkiraan lahir), pada kenyataannya perhitungan tersebut tidak selalu tepat. Kondisi kesehatan seorang ibu dan kandungannya mempengaruhi cepat atau lambatnya kelahiran bayi. Pergeseran hari melahirkan atau kelahiran bayi lebih awal dari hari perkiraan lahir terjadi karena rahim calon ibu mengalami kontraksi sehingga leher rahim terbuka dan bayi dapat memasuki jalan lahir. Bayi yang lahir di minggu ke 37 atau kurang disebut dengan kelahiran prematur. Kelahiran ini memiliki resiko gangguan kesehatan sehingga membutuhkan perawatan intensif.¹⁶ Menurut rumusan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 49 ayat (2) dijelaskan bahwa "Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkanaan dengan fungsi reproduksi wanita." Berdasarkan hal tersebut, pekerja wanita yang melahirkan lebih awal atau prematur memiliki hak atas cuti melahirkan selama 3 bulan dengan dasar pengembalian kondisi pasca melahirkan dan perawatan intensif terhadap bayi. Dengan kata lain, sisa masa cuti pekerja wanita karena melahirkan lebih awal atau melahirkan prematur tidak hangus. Masa cuti melahirkan tersebut dapat diperpanjang apabila kondisi pekerja wanita serta bayinya belum pulih dengan mengajukan cuti disertai dengan surat keterangan dokter sebagaimana yang dijelaskan pada pasal 82 ayat (1) yakni bahwa "lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan bayi prematur."

3.2 Penyelesaian Hukum Pemberian Cuti Yang Tidak Sesuai Terhadap Pekerja Wanita Melahirkan Prematur

Cuti sebagai hak pekerja secara umum telah diatur pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan ketentuan lebih khusus mengenai perolehan cuti pekerja diatur dalam PK (Perjanjian Kerja) atau PKB (Perjanjian Kerja Bersama) dengan tetap mengacu pada peraturan perundang-undangan dan ketertiban umum sebagai dasar penyusunan perjanjian kerja. Pengertian mengenai Perjanjian Kerja menurut KUHPerduta Pasal 1601 a yakni bahwa "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak

¹⁵ Istiarti, VG Tinuk. "Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal." *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia* 11, no. 2 (2012): 106

¹⁶Marketing, *Kelahiran Prematur*, 2020, Retrieved from <http://www.rsannisa.co.id/artikel/kesehatan/kelahiran-prematur>

yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah." Perjanjian kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 1 angka 14 yakni "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak." Dalam perjanjian kerja tidak hanya mengatur mengenai hak kewajiban pekerja dan perusahaan, sistem kerja yang dilakukan oleh pekerja juga diatur. Penyusunan perjanjian kerja harus didasari oleh beberapa hal, berdasarkan ketentuan pasal 52 ayat (1) dijelaskan bahwa "Perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku."

Peraturan mengenai hak atas cuti pekerja didalam perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan, perusahaan tidak diperbolehkan mengatur masa cuti pekerjanya kurang dari ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Apabila terdapat peraturan yang mengatur kurang atau menyimpang maka ketentuan dari perjanjian tersebut akan batal demi hukum. Hal tersebut disebabkan karena syarat sahnya suatu perjanjian yakni tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan atau ketertiban umum. Pekerja wanita dengan organ reproduksi yang dimilikinya sangat memungkinkan menggunakan cuti melahirkan, terutama yang telah melakukan perkawinan. Sebagaimana yang ada pada pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Hak Asasi Manusia menjelaskan bahwa "Setiap orang berhak membentuk suatu keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah." Ketentuan itu menjadi dasar bahwa setiap pekerja wanita memiliki hak untuk mendapatkan cuti melahirkan. Cuti melahirkan pekerja wanita pada Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur pada pasal 82 ayat (1) yakni bahwa "Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan." Pekerja wanita yang pada masa kehamilannya mengalami keguguran juga mendapatkan hak cutinya sebagaimana yang dijelaskan pada pasal 82 ayat (2) bahwa "Selain itu pekerja perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan."

Pada prakteknya perhitungan dokter atau bidan mengenai perkiraan hari lahir tidak selamanya tepat. Pada kasus tertentu, hari perkiraan lahir dapat bergeser lebih awal sehingga pekerja wanita melahirkan lebih awal atau prematur. Perusahaan tidak dapat meniadakan sisa masa cuti melahirkan pekerja wanita, karena dapat diartikan sebagai penyimpangan dimana perusahaan memberikan masa cuti kurang dari 3 bulan. Sehingga apapun yang terjadi, pekerja wanita yang melahirkan berhak memperoleh masa cuti selama 3 bulan atau 90 hari terbagi atas 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 setelah melahirkan sebagaimana yang terumuskan dalam Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.¹⁷ Hal tersebut juga berlaku pada pekerja wanita yang melahirkan lebih awal atau prematur dimana perkiraan hari lahir yang tertera pada surat keterangan dokter atau bidan telah bergeser. Dengan kata lain melahirkan lebih awal tidak serta merta menghanguskan atau meniadakan sisa cuti

¹⁷ Ida Bagus Aditya Dana, "Implementasi Terhadap Hak Cuti Melahirkan Bagi Karyawan Perempuan Yang Melahirkan Lebih Awal Di Hotel Inna Grand Bali Beach", *skripsi fakultas hukum*, Universitas Udayana, (2020): 50

setelah melahirkan. dan dapat diperpanjang sesuai dengan penjelasan pasal 82 ayat (1) yang didasari oleh surat keterangan dokter atau bidan.

Cuti merupakan hak untuk tidak bekerja atau libur yang diperoleh pekerja, salah satunya cuti melahirkan. Faktor utama tidak memberikan cuti sebagaimana mestinya yakni karena perusahaan tetap membayar upah saat pekerja tidak bekerja sebab telah mengambil cuti. Hal tersebut merupakan suatu pelanggaran, karena pekerja berhak atas cutinya.¹⁸ Dalam hal ini, pekerja wanita yang melahirkan lebih awal dari tanggal perkiraan lahir atau melahirkan prematur memiliki hak selama 3 bulan atau 90 hari untuk istirahat atau cuti. Penyelesaian hukum secara umum dapat dilakukan melalui jalur litigasi dan non litigasi. Pada perselisihan hubungan industrial, penyelesaian dilakukan melalui penyelesaian perselisihan non-Litigasi sebagai upaya pertama dan penyelesaian perselisihan secara litigasi sebagai upaya bila upaya pertama tidak terwujud. Perselisihan non-Litigasi dalam hal ini antara lain :

1. Bipartit yakni penyelesaian perselisihan melalui perundingan pekerja dengan perusahaan. Penyelesaian Melalui Bipartit menggunakan asas kekeluargaan dalam penyelesaian perselisihan antar pekerja dengan perusahaan, kesepakatan yang diperoleh dari perundingan kemudian dimasukkan kedalam perjanjian kesepakatan.
2. Mediasi yakni penyelesaian perselisihan yang dilakukan dengan cara musyawarah antara pekerja dan perusahaan yang berselisih dengan dibantu mediator. Mediator harus bersifat netral dalam membantu penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kewajiban seorang mediator yakni memberikan pendapan dan saran kepada pihak yang berselisihan.
3. Konsiliasi, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dengan mengadakan musyawarah yang dilakukan pekerja dan perusahaan yang berselisih dan dibantu konsiliator yang netral. Konsiliator dalam musyawarah memiliki kewajiban memberikan saran tertulis pada pekerja dan perusahaan yang berselisih.
4. Arbitrase, penyelesaian perselisihan industrial dilakukan dengan kesepakatan tertulis dari pekerja dan perusahaan yang berselisih oleh arbiter. Putusan dari arbiter tersebut memiliki sifat final dan mengikat para pihak.

Penyelesaian litigasi atau penyelesaian melalui pengadilan dilakukan jika perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui penyelesaian non litigasi. Pihak-pihak yang berselisih dapat menyelesaikan sengketa dengan mengajukan gugatan ganti rugi ke pengadilan hubungan industrial.¹⁹ Pengertian pengadilan hubungan industrial berdasarkan 1 angka 17 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa "Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial."

¹⁸ Sutarmayasa, I. Kadek Putra. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Panjang Pekerja di Grand Istana Rama Hotel." *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 9, no. 2 (2020): 349.

¹⁹ Wicaksana, I. Nyoman Satya, and I. Ketut Markeling. "Tata Cara Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, no. 5: 11

IV. Penutup

4.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penulisan jurnal ilmiah ini yakni melahirkan prematur adalah melahirkan lebih awal dari tanggal perkiraan lahir atau sebelum minggu ke 37. Pergeseran hari melahirkan tidak serta merta meniadakan sisa cuti melahirkan pekerja wanita. Pekerja wanita yang melahirkan lebih awal atau prematur memiliki hak atas cuti melahirkan selama 3 bulan atas dasar pengembalian kondisi pasca melahirkan dan perawatan intensif terhadap bayi. dan dapat diperpanjang apabila kondisi pekerja wanita serta bayinya belum pulih dengan mengajukan cuti disertai dengan surat keterangan dokter sebagaimana yang dijelaskan pada pasal 82 ayat (1) selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan. Kesimpulan dari pembahasan selanjutnya yakni pengaturan lebih lanjut mengenai hak cuti diatur didalam PK (Perjanjian Kerja) atau PKB (Perjanjian Kerja Bersama). Penyusunan perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penyelesaian atas pemberian masa cuti terhadap pekerja wanita melahirkan prematur yang kurang dari 3 bulan atau tidak sesuai UU Ketenagakerjaan, dapat diselesaikan diluar pengadilan melalui bipatrit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Jika tidak diperoleh kesepakatan, penyelesaian dilanjutkan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Saran dari penulisan jurnal ilmiah ini yakni diharapkan agar pemerintah dapat merevisi kembali Undang-Undang Ketenagakerjaan berkaitan dengan cuti melahirkan terutama cuti melahirkan prematur. dan diharapkan agar perusahaan atau pemberi kerja dalam penyusun PK (perjanjian kerja) atau PKB (perjanjian kerja bersama) agar perusahaan tetap mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Khakim Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung, PT Citra Aditya Abadi, 2003).
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar penelitian hukum*. (Penerbit Universitas Indonesia UI-Press, 2006).

Skripsi

- Ida Bagus Aditya Dana, "Implementasi Terhadap Hak Cuti Melahirkan Bagi Karyawan Perempuan Yang Melahirkan Lebih Awal Di Hotel Inna Grand Bali Beach", skripsi *fakultas hukum*, Universitas Udayana, (2020).

Jurnal Ilmiah

- Adityarani, Nadhira Wahyu. "Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia." *Jurnal Fundamental Justice* 1, no. 1 (2020).
- Ari, Muhammad As, "Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Jasa Transportasi Online", *Islamic business law review* Vol. 1 No. 1, (2019).
- Ari, Muhammad As, "Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Jasa Transportasi Online", *Jurnal Hukum* Vol. 5 No. 1 (2017).

- Agus Pribadono, "Transportasi online vs Transportasi Tradisional non-online persaingan tidak sehat aspek pemanfaatan aplikasi oleh penyelenggara online", *Jurnal sosiologi* (2016).
- Darmajaya, Wayan A, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Di PT. Go-Jek Yogyakarta". *Universitas muhammadiyah* (2013).
- Flambonita, Suci. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan." *Simbur Cahaya* 24, no. 1 Jan 2017 (2017).
- Fathiy, R, "Modal Sosial Ojek Pangkalan: Adaptasi Terhadap Aplikasi Online Transportasi Public", *Jurnal masyarakat & budaya*, vol. 20 No. 2 (2018).
- Fabian Fadly, "Ganti Rugi Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Akibat Produk Cacat", *Jurnal Arena Hukum*, Vol. 6 No. 2 (2013).
- Istiarti, VG Tinuk. "Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal." *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia* 11, no. 2 (2012).
- Kumalasari, Zsa Zsa. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Sedang Hamil Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Lex Et Societatis* 5, no. 1 (2017).
- Luthvi Febryka Nola, "Perjanjian Kemitraan Vs Perjanjian Kerja Bagi Pengemudi Ojek Online", *info singkat vol.X no. 07/I/Puslit* (2018).
- Lumba, Hermawan, "Pertanggungjawaban Perusahaan Ekspediter Kepada Konsumen Berdasarkan UU 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen", *Jurnal ilmu hukum program studi ilmu hukum fakultas hukum untag Surabaya*, (2014).
- Mambu, Joupy GZ. "Aspek Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003)." *De Jure: Jurnal Hukum dan Syar'iah* 2, no. 2 (2010).
- Miladiyanto, Sulthon, and Ariyanti Ariyanti. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia Dan Malaysia)." *Jurnal Panorama Hukum* 2, no. 1 (2017).
- Pradana, Primahaditya Putra Bintang Adi. "Perlindungan Hukum Pekerja Wanita dan Anak." *Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan* 11, no. 1 (2019).
- Sinaga, Naomika. "Diskriminasi Terhadap Jangka Waktu Cuti Melahirkan Bagi Dokter Dan Bidan PTT." *Jurnal Legislasi Indonesia* 13, no. 4 (2018).
- Sudarmadi, Rheza Dwi Ayu. "Pelaksanaan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja Perempuan Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Saat Cuti Melahirkan Di Kabupaten Gresik." *Jurnal Novum* 5, no. 3 (2018).
- Sutarmayasa, I. Kadek Putra. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Panjang Pekerja di Grand Istana Rama Hotel." *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 9, no. 2 (2020).
- Sastradinata, Dhevy Nhayasari, "Tanggungjawab Perusahaan Penyedia Jasa Akibat Perbuatan Melawan Hukum Yang Dilakukan Oleh Pekerja Outsourcing", Program studi ilmu hukum, Fakultas hukum universitas islam lamongan, *Jurnal independent*, Vol. 6 no. 1. (2016).
- Wibawa, Agung Made Ayu Suastini, Ida Bagus Putra Atmadja, and AA Sagung Wiratni Darmadi. "Pelaksanaan Pemberian Cuti Melahirkan Bagi Tenaga Kerja Wanita Pada Pt. Pln (Persero), Tbk. Distribusi Bali." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* (2018).
- Wicaksana, I. Nyoman Satya, and I. Ketut Markeling. "Tata Cara Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7.

- Windayani, Tisa. "Analisa Terhadap Ketentuan Cuti Melahirkan dalam Pasal 82 Ayat (1) UU No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kaitannya dengan Hak Bayi atas ASI Eksklusif." *Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan* 1, no. 1 (2016):75
- Hanifah Sartika Putrid, "Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Keamanan Pengemudi Ojek Online Untuk Kepentingan Masyarakat", *Jurnal pembangunan hukum Indonesia*, Vol. 1 No. 3 (2019).
- Sonhaji, "Aspek Hukum Layanan Ojek Online Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Administrative law & Governance Journal*, Vol 1 No. 4, (2018).
- Vanda Widyawati Putrid Augustti Dan Sunarjo, "Tanggungjawab PT. Go-Jek Indonesia terhadap kerugian yang diderita pengemudi Go-Jek melalui Fitur Go-Food", *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol.9 No.1 (2018).

Peraturan Perundang-Undangan

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer).
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3821).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Mikro, Kecil, Dan Menengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4866).