

PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK CUTI HAMIL PEKERJA PEREMPUAN DI INNA SINDHU BEACH HOTEL*

Ida Bagus Gede Surya Kumara Yoga**
I Wayan Wiryawan***
I Nyoman Mudana****

Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas
Udayana

Abstrak

Perlindungan tenaga kerja diperlukan untuk menjamin hak-hak pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi oleh perusahaan. Terutama pekerja perempuan banyak yang tidak mengetahui hak-hak dasarnya sebagai pekerja perempuan, ketidaktahuan tentang hak-hak dasarnya itu menimbulkan berbagai persoalan seperti tidak mendapat atau dipersulit mendapatkan hak cuti hamil mereka. Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui pengaturan hak cuti hamil pekerja perempuan di Inna Sindhu Beach Hotel dan mengetahui pelaksanaan pemenuhan hak cuti hamil untuk pekerja perempuan di Inna Sindhu Beach Hotel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian empiris yaitu hukum dikonsepsikan sebagai suatu gejala empiris yang dapat diamati di dalam kehidupan nyata dan penelitian terhadap identifikasi hukum serta penelitian terhadap efektivitas hukum. Kesimpulan yang dapat dirumuskan yaitu. Pelaksanaan hak cuti hamil bagi pekerja perempuan di Inna Sindhu Beach Hotel sudah berjalan dengan baik sesuai dengan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu pekerja perempuan di Inna Sindhu Beach Hotel berhak¹ mendapatkan istirahat (cuti) 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Cuti Hamil, Pekerja Perempuan.

*Tulisan merupakan ringkasan skripsi dengan Pembimbing I Dr. I Wayan Wiryawan SH.,MH dan Pembimbing II I Nyoman Mudana SH.,MH

** Penulis Pertama Ida Bagus Gede Surya Kumara Yoga Mahasiswa FH Udayana, Email suryakumarayoga@gmail.com

***Penulis Kedua Dr. I Wayan Wiryawan SH., MH wayan_wiryawan@yahoo.com

****Penulis Ketiga I Made Mudana SH.,MH inyoman6mudana@gmail.com

Abstract

Protection of labor is required to guarantee the rights of workers and guarantee the opportunity and treatment without discrimination by the company. Especially many women workers are not aware of the rights of women workers, essentially as the lack of knowledge about the rights that essentially raises a variety of issues such as not got or getting the right maternity leave was compounded them. The purpose of this writing is to know the right settings on leave for maternity staff at the Inna Sindhu Beach Hotel and know the implementation of the right to maternity leave fulfillment staff at the Inna Sindhu Beach Hotel. The methods used in this study i.e., empirical research methods, namely law conceptualised as an empirical symptoms that can be observed in real life and research on the identification of the law and research on the effectiveness of the law. The conclusion that can be formulated, namely. The exercise of maternity leave for the Staff at the Inna Sindhu Beach Hotel has been running well in accordance with law Number. 13 Year 2003 was the staff at the Inna Sindhu Beach Hotel are entitled to a break (on leave) 1.5 months before childbirth and 1.5 months after the childbirth according to calculation of the doctor or midwife.

Keywords: Legal Protection, Maternity Leave, Staff.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara bekerja baik pekerjaan yang dilakukan sendiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada (Negara) yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai pekerja atau buruh.² Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan

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

yang layak bagi kemanusiaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.³

Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia, Negara perlu memberikan perlindungan di segala bidang bagi semua warga negaranya baik dibidang perekonomian maupun ketenagakerjaan. Dibidang perekonomian, apabila suatu Negara mempunyai dasar yang kuat maka akan banyak investor nasional maupun internasional yang menanamkan modalnya dengan mendirikan perusahaan⁴ seperti dengan adanya Inna Beach Hotel di Bali.

Di bidang ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja diperlukan untuk menjamin hak-hak pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi oleh perusahaan. Hal tersebut merupakan esensi dari disusunnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan mensejahterahkan para pekerja/buruh dan untuk memberikan payung hukum kepada para pekerja baik Laki-Laki maupun Perempuan maupun pekerja anak.

Pekerja perempuan yang bekerja di perusahaan tidaklah semudah yang di bayangkan. Dikarenakan masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan, mengingat bahwa:

1. Pekerja Perempuan pada umumnya bertenaga lemah, halus tapi tekun

³ Sendjun H Manulang, 1988, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, h. 19.

⁴ Mochtar Kusumaatmadja, 2002, *Konsep-konsep Hukum Dalam Pembangunan*, Alumni, Bandung, h. 54.

2. Norma-norma susila harus diutamakan agar Pekerja Perempuan tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari karyawan yang terutama jika karyawati sedang melakukan tugasnya di malam hari
3. Pekerja Perempuan pada umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang halus sesuai dengan keabsahan sifat dan tenaganya.
4. Pekerja Perempuan yang bekerja di perusahaan tersebut ada yang masih gadis, dan ada juga yang sudah bersuami dan dengan sendirinya mempunyai tanggung jawab serta beban rumah tangga masing-masing yang harus dilaksanakan.⁵

Sebagian besar para Pekerja Perempuan tersebut, banyak yang tidak mengetahui hak-hak dasarnya sebagai pekerja perempuan, ketidak tahuan tentang hak-hak dasarnya itu menimbulkan berbagai persoalan seperti tidak mendapat atau dipersulit mendapatkan hak cuti hamil mereka.

Pemamfaatan penanaman modal secara optimal akan memberikan keuntungan yang pada gilirannya akan mampu melakukan penumpukan modal, kepemilikan peralatan modal, pengalaman, dan keterampilan pembangunan ekonomi, Proenas 2000-2004.⁶

Berdasarkan teori pada hubungan antara pekerja dengan pengusaha dikenal ada tiga bentuk pola hubungan yakni : pertama pola hubungan buruh dan pengusaha yang harmonis (harmonie mothod), kedua pola hubungan antara buruh dengan pengusaha yang bersifat permusuhan (complicit model) pertama pola hubungan yang harmonis merupakan pola hubungan

⁵ Zaena Asyhadie,2013, Hukum Kerja : *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, h.95

⁶ I Made Udiana, 2011, *Rekrontuksi Pengaturan Penyelesaian Sdengketa Penanaman Modal Asing*, Udayana University Press, Denpasar- Bali h.2

industrial yang akan memiliki ciri-ciri menekan pada stabilitas kerja, yakni para pihak tidak memiliki kebebasan. Kebebasan para pihak di batasi oleh pemerintah melalui ketentuan-ketentuan hukum yang bersifat refrensif. Kedua pola hubungan perburuhan yang harmonis memaksakan hubungan yang kerjasama (konsensual) dengan cara melarang terjadinya konflik. Ketiga para pihak yang berselisih diwajibkan untuk menggunakan penyelesaian secara damai dan melarang pengguna secara paksa. Sebaliknya npola hubungan perburuhan yang mewmiliki ciri-ciri yang bertolak belakang dengan pola hubungan yang harmonis.⁷

Penelitian pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak cuti hamil pekerja perempuan di Inna Sindhu Beach Hotel sangat perlu dilakukan untuk mendukung upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas hidup, khususnya kesehatan reproduksi perempuan dan keselamatan janin yang dikandungnya.

Rumusan Masalah yang dapat dijabarkan dari pemaparan latar belakang diatas yaitu:

1. Bagaimana pengaturan hak cuti hamil Pekerja Perempuan di Inna Sindhu Beach Hotel?
2. Bagaimana pelaksanaan pemenuhan hak cuti hamil untuk Pekerja Perempuan di Inna Sindhu Beach Hotel?

1.2 TUJUAN

Tujuan dari adanya penulisan ini berdasarkan latar belakang diatas yaitu, untuk mengetahui pengaturan hak cuti hamil karyawati di Inna Sindhu Beach Hotel dan mengetahui pelaksanaan pemenuhan hak cuti hamil untuk karyawati di Inna Sindhu Beach Hotel.

⁷ I Made Udiana , 2016, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, University Press, Denpasar-Bali, h.24

II. ISI MAKALAH

2.1 Metode Penelitian

Metode pada penelitian ini menggunakan metode penelitian empiris yaitu hukum dikonsepsikan sebagai suatu gejala empiris yang dapat diamati di dalam kehidupan nyata⁸ dan penelitian terhadap identifikasi hukum serta penelitian terhadap efektivitas hukum. Penelitian efektivitas hukum merupakan penelitian yang membahas bagaimana hukum beroperasi di masyarakat, penelitian ini sangat relevan di Negara-negara berkembang seperti Indonesia,

2.2 PEMBAHASAN

2.2.1 Pengaturan hak cuti hamil pekerja perempuan di Inna Sindhu Beach Hotel

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat (cuti) selama 1,5 bulan atau kurang lebih 45 hari kalender sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Artinya, hak cuti hamil selama 1,5 bulan dan hak cuti melahirkan 1,5 bulan telah diberikan oleh undang-undang secara normatif dengan hak upah penuh atau berupa/ditanggung selama menjalani cuti hamil dan cuti melahirkan tersebut menurut Pasal 82 ayat 1, Pasal 153 ayat 1 huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat 1 huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1320 ayat 4 dan Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang

⁸Pande Nyoman Yori Pratana, 2017, "Pelaksanaan Ketentuan Hukum Terhadap Motif Kain Endek Berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta Di Kabupaten Gianyar," URL: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/34985>, diakses tanggal 15 Januari 2018.

menyatakan bahwa pengusaha yang akan mengatur/memperjanjikan hak cuti hamil dan melahirkan, baik dalam perjanjian kerja (PK) dan/atau dalam peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB) tidak boleh mengatur/memperjanjikan kurang (menyimpang dari ketentuan normatif yang sudah menjadi hak pekerja/buruh. Sebaliknya, jika terjadi peraturan yang menyimpang mengenai hal tersebut dalam PK atau PP atau PKB, maka klausul (yang menyimpang) tersebut batal demi hukum—*bull and void, van rechtswege* karena secara umum, syarat sahnya pengaturan atau perjanjian, antara lain tidak boleh melanggar undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan tidak mengganggu ketertiban umum.

Sehingga dalam kaitannya dengan hak cuti hamil dan melahirkan tersebut, pengusaha/para pihak hanya dapat mengatur/memperjanjikan (misalnya) pemberian hak cuti yang lebih dari ketentuan normatif, atau menyepakati pergeseran waktunya, dari masa cuti hamil ke masa cuti melahirkan, baik sebagian atau seluruhnya sepanjang akumulasi waktunya tetap selama 3 bulan atau kurang lebih 90 hari kalender. Selanjutnya dalam penjelasan Pasal 82 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerja bahwa lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan.

Terkait dengan kewajiban atasan dalam memberikan hak reproduksi bagi pekerja perempuan, khususnya dalam penerapan hak cuti hamil, melahirkan serta keguguran, menurut hasil wawancara dengan bapak Sukasada, Sekretaris di bagian Man Power Manager Hotel Inna Sindhu Beach, menyatakan, pengaturan Hak Cuti Hamil Di Inna Sindhu Beach itu berdasarkan keputusan Direksi PT. Hotel Indonesia Natour Nomor

14/KD/DIRUT/HIN/01/2012 yang isinya untuk melahirkan anaknya pekerja perempuan berhak atas cuti melahirkan, lamanya cuti melahirkan adalah 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Dalam pelaksanaan pemenuhan hak cuti hamil terhadap para pekerja perempuan di Inna Sindhu Beach sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu 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.

Bukan hanya mendapat hak cuti hamil saja sebagai hak-hak pekerja/buruh perempuan. Tetapi, mendapatkan fasilitas seperti pemeriksaan kehamilan dan persalinan diberikan kepada pekerja perempuan sampai dengan anak ketiga yaitu:

- a. Pemeriksaan dan pemeliharaan kesehatan ibu hamil
- b. Persalinan
- c. Keguguran

Biaya pemeriksaan, pengobatan dan persalinan ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan dengan ketentuan apabila tidak menggunakan klinik/rumah sakit yang ditunjuk maka biaya yang timbul ditanggung oleh perusahaan sesuai standar klinik/rumah sakit yang ditunjuk, sedangkan selisih biayanya ditanggung oleh pekerja. Menurut bapak Ida Bagus Alit Suka, General Manager di Inna Sindhu Beach Hotel. sesuai dengan Keputusan Direksi PT. HOTEL INDONESIA NATOUR No.22/KD/DIRUT/HIN/03/2010 Pekerja Perempuan yang bekerja di Inna Sindhu Beach.

Biaya persalinan yang ditanggung adalah persalinan normal, kecuali secara medis perlu dilakukan tindakan operasi dengan persetujuan perusahaan. Penetapan hak kelas untuk proses

persalinan sesuai standar rumah sakit pemerintah setempat yang ditetapkan berdasarkan level jabatan.

Berdasarkan dari Standar Operating Procedur (SPO), tujuan pemberian Hak Cuti Hamil hingga melahirkan di Inna Sindhu Beach Hotel ini selain mentaati peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dari pihak hotel sendiri juga bertujuan untuk memberikan perlindungan kesehatan dan kelancaran *pre-natal* (menjelang kelahiran) maupun masa *post-natal* (setelah kelahiran) bagi pekerja perempuan (ibu bayi) dan bagi si bayi serta melaksanakan kegiatan operasional dapat berjalan dengan sebaik-baiknya. Secara umum pekerja perempuan memiliki peran ganda yaitu sebagai tenaga kerja yang harus dilindungi hak-haknya dan juga berperan sebagai ibu rumah tangga yang harus dilindungi fungsi reproduksinya.

Tujuan pemberian hak cuti, terutama hak cuti kepada buruh/pekerja dikarenakan buruh/pekerja adalah manusia yang memerlukan waktu istirahat, karena untuk menjaga kesehatan fisiknya terutama bagi perempuan yang sedang hamil.⁹ Maka dari itu, pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan yang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatannya dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:

- a. Memberikan makanan dan minuman yang bergizi dan

⁹ Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta h.116.

- b. Menjaga kesusilaannya dan keamanan selama di tempat kerja.

Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 sesuai ketentuan Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan ini, dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.¹⁰

2.2.2 Pelaksanaan pemenuhan hak cuti hamil untuk pekerja perempuan di Inna Sindhu Beach Hotel

Pelaksanaan pemenuhan hak cuti hamil terhadap Pekerja Perempuan di Inna Sindhu Beach sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan 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.

Menurut bapak Ida Bagus Alit Suka, General Manager di Inna Sindhu Beach Hotel, sesuai dengan Keputusan Direksi PT. HOTEL INDONESIA NATOUR No.22/KD/DIRUT/HIN/03/2010 Karyawan yang bekerja di Inna Sindhu Beach bukan hanya mendapatkan hak cuti hamil saja sebagai hak pekerja/buruh perempuan. Tetapi mendapatkan fasilitas seperti pemeriksaan kehamilan dan persalinan diberikan kepada pekerja perempuan sampai dengan anak ketiga yaitu:

¹⁰ Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Galia Indonesia, Bogor, h. 68.

- d. Pemeriksaan dan pemeliharaan kesehatan ibu hamil
- e. Persalinan
- f. Keguguran

Biaya pemeriksaan, pengobatan dan persalinan ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan dengan ketentuan apabila tidak menggunakan klinik/rumah sakit yang ditunjuk maka biaya yang timbul ditanggung oleh perusahaan sesuai standar klinik/rumah sakit yang ditunjuk, sedangkan selisih biayanya ditanggung oleh pekerja.

Biaya persalian yang ditanggung adalah persalinan normal, kecuali secara medis perlu dilakukan tindakan operasi dengan persetujuan perusahaan. Penetapan hak kelas untuk proses persalinan sesuai standar rumah sakit pemerintah setempat yang ditetapkan berdasarkan level jabatan. Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh karyawan di Inna Sindhu Beach Hotel untuk mendapatkan hak cuti hamil seperti:

- a. Pekerja/buruh perempuan yang akan mengambil cuti melahirkan (*maternity leave*) harus terlebih dahulu memeriksa diri pada dokter kandungan atau bidan yang dalam hal ini akan menentukan usia kandungan serta hari perkiraan lahir (HPL).
- b. Surat keterangan dokter kandungan atau bidan tentang hari perkiraan lahir (HPL) diserahkan ke bagian MPM (*Man Power Manager*) bagian *welfare* dan Pengajian sebelum atau bersamaan dengan pengajuan cuti melahirkan.
- c. Berdasarkan HPL maka penentuan “tanggal mulai” cuti melahirkan (*maternity leave*) 1,5 bulan sebelum melahirkan bisa ditentukan dalam hal ini penghitungan tidak termasuk hari libur nasional ataupun hari minggu.

d. Penghitungan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan anak, jumlah hari sebulan dalam hitungan efektif termasuk hari libur nasional, bila ada ataupun hari minggu.

Perhitungan hak cuti jika melahirkan Prematur di Inna Sindhu Beach Hotel menurut bapak Sukasada selaku MPM (*Man Power Manager*), apabila kelahiran terjadi lebih awal dari yang diperhitungkan oleh dokter kandungan, tidak menghapuskan hak atas cuti melahirkan dan tetap berhak atas cuti melahirkan secara akumulatif 3 (tiga) bulan. Artinya, dalam kondisi yang demikian hak cuti melahirkan pekerja perempuan yang bersangkutan tidak hangus.

Aturan yang mengatur tentang kelahiran *premature* ini diatur dalam pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pekerja/buruh perempuan yang melaksanakan hak cuti melahirkan berhak mendapatkan cuti melahirkan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan atau total (tiga) bulan.

Namun, karena kelahiran terjadi lebih awal dari yang diperhitungkan oleh dokter kandungan atau bidan yang menangani, maka pekerja perempuan tersebut tetap mendapatkan cuti melahirkan selama 3 bulan sesuai dengan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003, Pasal 1320 ayat 4 dan 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa pengusaha yang akan mengatur/memperjanjikan hak cuti hamil dan cuti melahirkan, baik dalam perjanjian kerja (PK) dan/atau dalam peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB), tidak boleh mengatur/memperjanjikan kurang (menyimpang) dari ketentuan normatif yang sudah menjadi hak

pekerja/buruh perempuan. Sebaliknya jika terdapat peraturan yang menyimpang mengenai hal tersebut dalam PK atau PKB, maka klausul (yang menyimpang) tersebut batal demi hukum. Karena secara umum, syarat sahnya pengaturan atau perjanjian, antara lain yaitu tidak boleh melanggar undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan tidak mengganggu ketertiban umum.

Sehingga dalam kaitan dengan hak cuti hamil dan melahirkan tersebut, pengusaha/para pihak yang dapat mengatur/memperjanjikan (misalnya) pemberian hak cuti yang lebih dari ketentuan normatif, atau menyepakati pergeseran waktunya sepanjang akumulasi waktu selama 3 bulan atau kurang lebih 90 hari kalender.

Lebih lanjut penjelasan Pasal 82 ayat 1 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa lamanya istirahat dapat berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan pekerja perempuan yang melahirkan secara normal/*premature* (lebih awal dari perkiraan dokter kandungan atau bidan) tetap berhak mendapatkan cuti melahirkan selama 3 bulan atau sesuai dengan yang di tentukan surat keterangan dokter atau bidan.

III. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Pengaturan Hak Cuti hamil bagi pekerja perempuan di Inna Sindhu Beach Hotel sudah diatur berdasarkan atas keputusan Direksi PT. Hotel Indonesia Natour Nomor

14/DIRUT/HIN/01/2012 yang isinya untuk melahirkan anaknya pekerja perempuan berhak atas hak cuti melahirkan. lamanya cuti melahirkan adalah 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 sesudah melahirkan.

2. Pelaksanaan hak cuti hamil bagi pekerja perempuan di Inna Sindhu Beach Hotel sudah berjalan dengan baik sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 yaitu pekerja perempuan di Inna Sindhu Beach Hotel berhak mendapatkan istirahat (cuti) 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Abadi, Bandung.

Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Galia Indonesia, Bogor,

I Made Udiana, 2011, *Rekrontuksi Pengaturan Penyelesaian Sdengketa Penanaman Modal Asing*, Udayana University Press, Denpasar- Bali

_____, 2016, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, University Press, Denpasar-Bali,

Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Mochtar Kusumaatmadja, 2002, *Konsep-konsep Hukum Dalam Pembangunan*, Alumni, Bandung.

Sendjun Manulang, H, 1988, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Zaena Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta.

Jurnal Ilmiah:

Pande Nyoman Yori Pratana, 2017, “Pelaksanaan Ketentuan Hukum Terhadap Motif Kain Endek Berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta Di Kabupaten Gianyar”, URL: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/34985>, diakses tanggal 15 Januari 2018.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek voor Indonesia*).