

# IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM HAK CUTI MELAHIRKAN TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN DI VILLA SURYA MAS

Ni Made Devi Aselina Putri, Fakultas Hukum Universitas Udayana,  
e-mail: [devi.ap13@gmail.com](mailto:devi.ap13@gmail.com)

I Made Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Udayana,  
e-mail: [made\\_sarjana@unud.ac.id](mailto:made_sarjana@unud.ac.id)

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2021.v09.i05.p14>

## ABSTRAK

*Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaturan hak cuti melahirkan terhadap pekerja perempuan dan bentuk implementasi perlindungan hukum hak cuti melahirkan terhadap tenaga kerja perempuan di Villa Surya Mas. Adapun metode yang digunakan adalah metode penelitian hukum empiris, yakni penelitian yang dilakukan secara langsung guna melihat bagaimana hukum bekerja secara langsung di lapangan (das sollen dengan das sein). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan dalam melindungi hak cuti melahirkan terhadap pekerja perempuan yang termuat dalam Pasal 82 Undang – Undang Ketenagakerjaan sudah berjalan sesuai dengan praktek dilapangan, yaitu Villa Surya Mas memberikan hak cuti melahirkan kepada pekerja perempuannya berupa satu setengah (1,5) bulan sebelum melahirkan serta 1,5 bulan lagi sesudah melahirkan tanpa adanya pemotongan gaji.*

**Kata Kunci :** *Implementasi, Perlindungan Hukum, Cuti Melahirkan, Pekerja Perempuan*

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to find out the arrangement of maternity leave rights for female workers and implementation of legal protection of maternity leave rights against women workers in Villa Surya Mas. The method used is empirical legal research method, which is research conducted directly to see how the law works directly in the field (das sollen with das sein). The results showed that the arrangements in protecting maternity leave rights for female workers are included in Article 82 of the Labor Law already running in accordance with the practice in the field, namely Villa Surya Mas gives maternity leave rights to female workers in the form of one and a half (1.5) months before giving birth and another 1.5 months after giving birth without a pay cut.*

**Keywords:** *Implementation, Legal Protection, Maternity Leave, Women Workers*

## 1. Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang

Indonesia memiliki daya tarik tersendiri dalam dunia kepariwisataan khususnya pada Pulau Bali, hal ini tentunya disebabkan oleh keindahan alam serta budaya yang dimiliki pulau ini. Terlepas dari keindahan alam dan budaya, Bali memiliki kekuatan mengikat lainnya yakni pada akomodasi penginapan yang baik, sehingga memudahkan bagi para wisatawan untuk memperoleh tempat menginap saat berlibur, selain itu keramah tamahan dari masyarakat Bali tentunya juga menjadi kekuatan mengikat terhadap wisatawan yang akan berwisata.<sup>1</sup> Bali sebagai destinasi wisata yang tidak

---

<sup>1</sup> Oka Yoeti, A. H. "Anatomi Pariwisata Indonesia." Penerbit Angkasa, Bandung, (1996):33

pernah sepi dikunjungi oleh para wisatawan sehingga para investor beramai – ramai ingin menanamkan modalnya untuk berusaha di pulau ini, khususnya investasi pada akomodasi penginapan seperti hotel maupun villa elite yang mampu membantu dalam pergerakan pembangunan ekonomi serta mengurangi angka pengangguran. Dengan adanya hotel – hotel serta villa elite tentunya dapat menyerap tenaga kerja lokal, baik tenaga kerja pria maupun perempuan yang berbondong – bondong mencari pekerjaan untuk memperoleh upah guna memenuhi kebutuhan kehidupannya, yang diperoleh dari hasil kerjanya.<sup>2</sup>

Untuk memperoleh biaya guna memenuhi kebutuhan hidup yang beraneka ragam setiap individu tentunya harus bekerja, bekerja kepada orang lain tentunya akan menimbulkan suatu hubungan kerja yang mana hubungan kerja. Perjanjian kerja termuat dalam Pasal 1 Angka 15 Undang – Undang Ketenagakerjaan dengan pengertian bahwa hubungan kerja merupakan hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja atas dasar perjanjian kerja yang telah disepakati, hubungan kerja terdiri dari beberapa unsur seperti unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja antar pengusaha dengan pekerja biasanya dimuat dalam kontrak kerja yang sekaligus mengatur tentang hak dan kewajiban bagi para pihak. Pemenuhan hak pekerja merupakan suatu kewajiban yang sangat penting dari pihak pengusaha terhadap pekerjanya, lebih lagi apabila menggunakan pekerja perempuan yang memiliki hak istimewa seperti hak cuti melahirkan sesuai dengan aturan yang mengatur terkait hak pekerja perempuan yang sebelum maupun sesudah melahirkan yang diatur dalam Pasal 82 Undang – Undang Ketenagakerjaan.<sup>3</sup> Adapun dalam Pasal tersebut mengatur terkait pemberian waktu terhadap pekerja perempuan yang berhak memperoleh waktu istirahat (cuti melahirkan) selama 3 bulan yang dapat dibagi menjadi dua yaitu 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan anak dan satu setengah bulan lagi pasca melahirkan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja, merupakan hal yang sangat penting dalam menjamin pemenuhan hak – hak pekerja, hal ini sesuai dengan esensi dari UU Nomor 13 Tahun 2003. Perlindungan terhadap tenaga kerja di Indonesia dapat dikatakan masih belum sepenuhnya terlaksana, khususnya perlindungan bagi tenaga kerja perempuan yang hingga saat ini masih terdapat beberapa pihak pemberi kerja yang tidak mau memberikan hak – hak istimewa yang dimiliki pekerja perempuan secara utuh, seperti pemberian hak cuti melahirkan. Sehingga pada saat tenaga kerja perempuan mengandung kadang sering merasa terancam akan kehilangan pekerjaannya, sementara dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan sudah dengan jelas mengatur bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja perempuan hamil dan dianggap hanya akan merugikan perusahaan karena hasil kerja dari pekerja perempuan menjadi menurun, tentunya hal tersebut sangat bertentangan dengan aturan yang ada dalam Pasal 153 Ayat (1) huruf e yang menentukan bahwa apabila terdapat pekerja perempuan yang hamil, melahirkan, menyusui, maka pengusaha dilarang untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja. Namun pada lapangan kerja secara langsung masih banyak ditemukan hal seperti itu dengan berbagai alasan pembenar menurut pengusaha, seperti pemikiran pengusaha yang beranggapan bahwa dengan mempertahankan serta memberi pekerja

---

<sup>2</sup> Nandang, Mulyasantoso. "Tanya Jawab Pengantar Hukum Perburuhane." (1981): 42

<sup>3</sup> Wibawa, A., I. Atmadja, and A. Darmadi. "Pelaksanaan Pemberian Cuti Melahirkan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Pada Pt PLN (PERSERO), Tbk. Distribusi Bali." *Journal, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar.* (2018):2

cuti melahirkan dan tetap dengan tetap memberi gaji secara utuh sesuai dengan peraturan yang ada justru akan menimbulkan kerugian terhadap pengusaha dikarenakan dalam masa cuti tersebut pekerja /buruh dianggap tidak memberikan keuntungan bagi pengusaha atau memperlambat kemajuan usaha dan justru hanya menambah beban pengeluaran perusahaan karena harus memberikan upah secara utuh.

Dalam rangka melakukan penelitian terkait perlindungan hukum terhadap hak cuti melahirkan, dilakukan penelusuran terhadap jurnal ilmiah yang sejenis dengan tulisan ini sebagai acuan diantaranya artikel yang ditulis oleh I Putu Agus Prastika Gunaksa Putra dengan I Made Udiana dan I Made Pujawan dalam jurnal *Kertha Semaya* 1, No.10 (2013) dengan judul “Pemenuhan Hak Cuti Hamil Terhadap Pekerja Perempuan Pada Inner Glow Spa” jurnal ini membahas tentang pemenuhan hak cuti hamil yang dimiliki oleh pekerja perempuan di Inner Glow Spa. Artikel kedua ditulis oleh Ni Nyoman Kembaryana dengan Ngakan Ketut Dunia dan AA. Ketut Sukranatha dalam jurnal *Kertha Semaya* 4, No. 3 (2016) dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita : Studi Pada Alam Dini Resort Ubud Kabupaten Gianyar” jurnal ini membahas bentuk perlindungan hukum serta hambatan dalam penerapan perlindungan hukum yang terjadi di lapangan. Adapun yang menjadi pembeda antara jurnal ini terletak pada pembahasannya, yang dibahas pada jurnal ini ialah pengaturan dari perlindungan hukum terkait hak cuti melahirkan yang dimiliki oleh pekerja perempuan dan implementasi perlindungan terhadap hak cuti melahirkan. Sedangkan perbedaan berikutnya terletak pada obyek penelitian yang bertempat di Villa Surya Mas. Berdasarkan permasalahan terkait perlindungan terhadap tenaga kerja, khususnya hak cuti melahirkan terhadap pekerja perempuan, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul tulisan ilmiah “Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Melahirkan Terhadap Pekerja Perempuan Di Villa Surya Mas”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat mengemukakan masalah – masalah berikut ini :

1. Bagaimana Pengaturan Pemberian Hak Cuti Melahirkan Terhadap Pekerja Perempuan di Villa Surya Mas?
2. Bagaimana Bentuk Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Melahirkan Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Di Villa Surya Mas?

## 1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaturan hak cuti melahirkan terhadap pekerja perempuan di Villa Surya Mas dan untuk mengetahui bentuk implementasi perlindungan hukum hak cuti melahirkan terhadap tenaga kerja perempuan di Villa Surya Mas.

## 2. Metode Penelitian

Penulisan jurnal ilmiah ini dilakukan di Villa Surya Mas dengan menggunakan jenis metode penelitian hukum empiris, yang mana metode ini merupakan metode yang digunakan secara langsung terjun ke lapangan untuk memperoleh kebenaran yang terjadi di lapangan. Metode ini berangkat dari anggapan bahwa hukum sebagai objek dari

penelitiannya serta sebagai disiplin dan kenyataan hukum.<sup>4</sup> Jenis pendekatan yang digunakan dalam penulisan jurnal ilmiah ini yaitu yuridis sosiologis, pendekatan jenis ini merupakan pendekatan yang mengamati suatu kasus dengan menggunakan ketentuan hukum yang berlaku sebagai pedoman serta mengetahui bagaimana pelaksanaannya di masyarakat.<sup>5</sup>

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Pengaturan Pemberian Hak Cuti Melahirkan Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Di Villa Surya Mas

Peranan tenaga kerja perempuan memiliki keunikan yang apabila dibandingkan dengan tenaga kerja laki - laki, dapat dikatakan dengan demikian dikarenakan hasil pekerjaan dari tenaga kerja perempuan justru memiliki tingkat kerapian yang lebih baik yang disebabkan oleh tingkat kesabaran dari pekerja perempuan yang lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja laki - laki, apabila menggunakan kekuatan fisik sebagai tolak ukur dalam bekerja tentunya tenaga kerja perempuan mempunyai fisik yang lebih lemah dibandingkan dengan pekerja laki - laki.<sup>6</sup>

Pengaturan hukum terkait bidang ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengandung prinsip perlindungan yang akan memberikan perlindungan kepada para tenaga kerja dengan adil tanpa adanya tindakan diskriminatif bagi pekerja perempuan maupun laki - laki.<sup>7</sup> Prinsip perlindungan yang adil terhadap para pekerja yang terkandung dalam undang - undang tersebut terletak pada Pasal 5 yang membahas bahwa tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama, seperti prinsip penetapan pekerja perempuan yang memiliki kesempatan yang adil dalam memilih atau mendapatkan kedudukan dalam suatu perusahaan untuk memperoleh penghasilan yang lebih baik serta dalam Pasal 6 mengatur terkait hak untuk memperoleh perlakuan yang serupa tanpa adanya pembedaan.<sup>8</sup> Kesempatan serta perlakuan yang adil yang dimaksud dalam Undang - Undang Ketenagakerjaan ialah perlakuan yang diberlakukan sesuai dengan kondisi pekerja sesuai dengan kodratnya, seperti tenaga kerja perempuan yang memiliki kebutuhan waktu untuk beristirahat baik sebelum maupun sesudah melahirkan untuk menjaga kondisi dari ibu maupun sang buah hati yang akan dilahirkan nantinya. Sehingga pekerja perempuan wajib untuk memperoleh perlindungan - perlindungan hukum agar para tenaga kerja perempuan dapat merasa lebih aman serta sejahtera dalam menjalankan pekerjaannya.

Untuk menjamin perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan yang sedang mengandung dalam suatu perusahaan, maka perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja perempuan hamil tentunya harus mematuhi peraturan yang mengatur

---

<sup>4</sup> Sonata, Depri Liber. "Metode Penelitian Hukum Normatif dan Emperis: Karakteristik Khas dari Metode Meneiti Hukum." *Fiat Justitia Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 1 (2014): 29.

<sup>5</sup> Cipta, Hak. "Pelaksanaan Perlindungan Hak Cipta Dari Patung Akar Bambu Di Desa Tembuku Kabupaten Bangli." *Jurnal Kertha Semaya* (2018):5.

<sup>6</sup> Raditya, Ida Bagus Yoga. "Eksistensi Hak Cuti Karena Istri Melahirkan Bagi Pekerja Pria Menurut Undang - Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." (2018):3.

<sup>7</sup> 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):35.

<sup>8</sup> Djakaria, Mulyani. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja dikaitkan dengan Kesehatan Reproduksi." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, no. 1 (2018):18

terkait hak – hak yang dimiliki oleh pekerja perempuan hamil, aturan terkait hak – hak tenaga kerja perempuan hamil sudah diatur dalam Undang - Undang Ketenagakerjaan dengan baik. Adapun beberapa hak – hak yang dimiliki oleh tenaga kerja perempuan yang hamil salah satunya yakni aturan terkait pengusaha yang dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut dokter berbahaya terhadap keselamatan kesehatan janin maupun dirinya apabila bekerja dengan waktu dini hari yang termuat dalam Pasal 76 Ayat (2).<sup>9</sup> Tidak hanya sampai disitu undang – undang ini juga secara rinci telah mengatur mengenai pemberian waktu istirahat terhadap tenaga kerja perempuan yang sedang mengandung, seperti pengaturan waktu istirahat (cuti melahirkan) yang telah tercantum dalam Pasal 82 Ayat (1) dan perlindungan terhadap pekerja perempuan yang berada pada masa menyusui anak diatur dalam Pasal 83.<sup>10</sup>

Di Indonesia penggunaan tenaga kerja yang dilakukan oleh para pengusaha sering tidak memperhatikan aturan - aturan yang berlaku bahkan tak banyak juga perusahaan – perusahaan yang menganggap dengan pemberian hak- hak yang begitu banyak bagi pekerjanya hanya akan memberatkan pihak perusahaan saja, sehingga tak banyak dari pekerja tidak dapat memperoleh hak – haknya sebagai pekerja. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Febby Purnamayanthi selaku Manajer pada Villa Surya Mas terkait dasar hukum pemberian hak cuti melahirkan yang diberikan terhadap pekerjanya yakni berfokus pada aturan pokok dengan menggunakan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai landasan hukum dalam memberikan hak – hak bagi pekerja perempuan di perusahaannya yang bergerak pada bidang pariwisata khususnya akomodasi penginapan berupa villa. Adapun pemberian cuti ini dilandaskan pada pasal 82 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang mana dalam pasal tersebut memuat pengaturan terkait pembagian waktu istirahat bagi tenaga kerja perempuan hamil pada saat sebelum melahirkan hingga setelah melahirkan dengan pembagian waktu yang telah ditentukan

*“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”.*

Berdasarkan bunyi pasal tersebut maka perusahaan tentunya wajib untuk memenuhi serta menghormati hak cuti melahirkan ini sebagai hak dari para pekerja perempuannya, yang mana dalam pasal tersebut sudah dijelaskan pembagian atau pemisahan waktu untuk cuti melahirkan yakni 1,5 bulan sebelum melahirkan yang tak lain bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada calon ibu dan bayi yang akan dilahirkan agar tetap dengan kondisi yang sehat, dan satu setengah (1,5) bulan setelah melahirkan yang mana waktu setelah melahirkan ini cuti ini tidak kalah pentingnya dengan waktu sebelum melahirkan bahkan waktu ini sering dikatakan sebagai waktu yang sangat berharga bagi ibu untuk memenuhi kebutuhan sang buah hatinya, seperti memberikan ASI eksklusif terhadap sang anak.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Uli, Sinta. “Pekerja Perempuan Di Perusahaan Dalam Perspektif Hukum Dan Gender. *Jurnal Equality*, (2005):88.

<sup>10</sup> Tanjung, Ni Putu Pranasari, And Nil Uh Gede Astariyani. “Perindungan Hukum Pekerja Perempuan Terhadap Hak Reproduksi.” *Jurnal Kertha Semaya*, 3. (2015):2.

<sup>11</sup> Sukmadewi, Yuditya Dyah. “Anaisis Yuridis Terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan Dan Menyusui Bagi Pekerja Perempuan Di Indonesia Berdasarkan Undang – Undang Ketenagakerjaan.” *Humani (Hukum Dan Masyarakat Madani)* 6, No. 3 (2019):42.

### 3.2 Implementasi Pemberian Hak Cuti Melahirkan Terhadap Pekerja Perempuan Di Villa Surya Mas.

Pemberian hak cuti melahirkan merupakan hak bagi setiap pekerja perempuan pada umumnya. Pemberian hak cuti melahirkan ini tak semata – mata hanya menjadi hak dari tenaga kerja perempuan, namun pemberian hak ini memang sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan yang sedang memperkejakan pekerja perempuan. Tujuan pemberian hak cuti kepada pekerja dikarenakan pekerja juga merupakan manusia yang membutuhkan waktu untuk beristirahat terutama pekerja perempuan yang sedang mengandung demi menjaga kesehatan ibu dan calon anak yang akan dilahirkan.<sup>12</sup>

Villa Surya Mas sebagai perusahaan yang bergerak dibidang akomodasi penginapan memiliki sistem yang cukup mudah dalam memberikan hak cuti melahirkan terhadap pekerja perempuan yang bekerja di villa ini, dengan tujuan untuk memberikan jaminan rasa aman dan nyaman terhadap pekerja ditempat kerja dan saling menghargai hak – hak pekerja maupun pemberi kerja. Pekerja sebagai aset yang berharga bagi perusahaan, hal ini dikarenakan pekerja merupakan pelaku aktif dalam usaha yang ada, maka dengan dilakukannya pemenuhan hak bagi para pekerjanya diharapkan akan mampu menimbulkan hubungan kerja yang harmonis antara kedua belah pihak dalam masa kerja.<sup>13</sup>

Sebagai pelaku aktif dalam suatu usaha oleh sebab itu Villa Surya Mas sangat menghargai hak – hak yang dimiliki oleh pekerja, khususnya hak bagi pekerja perempuan yang sedang mengandung guna menjamin kesehatan ibu maupun sang buah hati yang akan dilahirkan. Perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan merupakan perjanjian yang dilakukan antara dua belah pihak yakni pihak pekerja dengan pihak pemberi kerja yang berisikan syarat – syarat hak dan kewajiban dari kedua belah pihak guna melakukan hubungan kerja.<sup>14</sup> Guna melaksanakan kewajiban sebagai pemberi kerja untuk memenuhi hak pekerja maka villa surya mas memberikan kemudahan terhadap pekerjanya untuk proses pengajuan cuti melahirkan, proses pengajuan cuti melahirkan di Villa Surya Mas ini cukup tergolong mudah yakni apabila seorang tenaga kerja perempuan ingin mendapatkan haknya (hak cuti melahirkan) maka pekerja perempuan tersebut wajib untuk melaporkan langsung kepada Mananger Villa Surya Mas dan dengan membawa surat keterangan dari dokter kandungan maupun bidan, maka pemberian hak cuti melahirkan akan dengan mudah didapatkan, walaupun hak cuti ini bisa didapatkan dengan mudah akan tetapi waktu pemberian cuti harus tetap sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati.

Dalam hasil wawancara dikatakan juga bahwa alasan lain pemberian cuti melahirkan di Villa Surya Mas ini bertujuan untuk menjalin hubungan yang harmonis antara pekerja dengan perusahaan karena secara tidak langsung akan meningkatkan rasa loyal dalam bekerja kembali diperusahaan. Menyadari bahwa pekerja dalam

---

<sup>12</sup> Lalu Husni, (2014), Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 116.

<sup>13</sup> Mallu, satriawaty. “sistem pendukung keputusan penentuan pekerja kontrak menjadi pekerja tetap menggunakan metode topsis.” *Jurnal ilmiah teknologi informasi terapan 1*, no. 2 (2015):37

<sup>14</sup> Maulinda, Rizqa, Dahlan Dahlan, and M. NurRasyid. “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT.Indotruck Utama.” *Kanun Jurnal Ilmu Hukum 18*, no. 3 (2016):337

perusahaan memiliki peranan yang sangat penting, maka dengan menghargai dan memberikan hak - haknya secara tepat akan membuat rasa nyaman pekerja bekerja di perusahaan yang memberkerjakan mereka.<sup>15</sup> Dasar hukum pemberian cuti melahirkan terhadap pekerja perempuan di Villa Surya Mas tak hanya berpedoman pada UU Ketenagakerjaan saja, melainkan terdapat aturan - aturan pendukung yang menunjang pemberian hak cuti melahirkan terhadap pekerja perempuan yakni :

1. Undang - Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia terletak pada Pasal 10 terkait Hak Berkeluarga dan Melanjutkan Keturunan.
2. *Covention on the Elimination of All Forms of Discrimination Againts Women* (CEDAW) yang telah diratifikasi dengan Undang - Undang Nomor 7 Tahun 1984, sebagai suatu kesepakatan internasional terkait penghapusan dari segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan sebagai HAM.

dengan menggunakan undang - undang ketenagakerjaan serta kedua peraturan penunjang tersebut tentunya sudah dianggap cukup untuk memenuhi hak - hak bagi pekerja perempuan khususnya hak cuti melahirkan.

Sesuai dengan Pasal 54 huruf f Undang - Undang Ketenagakerjaan maka perjanjian kerja di villa surya mas sudah memuat hak - hak serta kewajiban dari pihak villa maupun pekerja, perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pekerja dengan pihak pemberi kerja pada Villa Surya Mas tentunya dapat menjadi pedoman bagi pihak perusahaan untuk memberikan hak cuti melahirkan kepada pegawainya sebagai suatu kewajiban yang haru dipenuhi serta sebagai pedoman untuk mendapatkan hak bagi para pekerja, membahas terkait hak pekerja dalam surat perjanjian kerja sudah diatur bahwa hak cuti melahirkan dapat diberikan dengan ketentuan waktu sesuai dengan Undang - Undang Ketenagakerjaan yakni tiga (3) bulan yang mana sesuai dengan pembagian waktu yang sudah diatur dalam Pasal 82 Ayat (1) yaitu waktu cuti sebelum melahirkan selama satu setengah (1,5) bulan dan 1,5 bulan lagi waktu cuti pasca setelah melahirkan.

Dengan diberikanya kemudahan dalam proses pengajuan hak cuti melahirkan terhadap tenaga kerja perempuan pada villa ini bukan berarti pihak pekerja bisa dengan bebas menambah waktu cuti yang telah diberikan, bilamana pekerja perempuan tersebut mengambil waktu cuti melebihi waktu yang telah disepakati maka akan ada tindakan tegas dari pihak perusahaan terhadap pekerja tersebut dengan pengecualian bahwa pihak pekerja memerlukan waktu tambahan yang disertakan dengan menggunakan surat keterangan dokter kandungan sebagai pengantar. Tindakan tegas yang akan diberikan berupa teguran dan pemotongan upah pekerja apabila masih belum mengikuti teguran yang telah diberikan. Dalam pemberian hak cuti melahirkan kepada pegawai pihak villa surya mas memberikan upah atau gaji yang utuh sesuai perjanjian kerja hal ini tentunya mengikuti aturan yang ada yakni aturan mengenai pemberian upah secara penuh terhadap pekerja perempuan yang sedang cuti melahirkan sesuai dengan pasal 84 Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa dalam penggunaan hak tenaga kerja yakni hak atas waktu beristirahat sesuai waktu yang telah diatur dalam undang - undang maka tenaga kerja berhak untuk mendapatkan gaji/upahnya secara penuh.

Apabila dilihat dari pemenuhan hak cuti melahirkan yang diberikan oleh Villa Surya Mas kepada pekerja perempuan yang sedang mengandung, bertujuan untuk

---

<sup>15</sup> Sonhaji, Sonhaji. "Tinjauan Yuridis Mengenasi Hak - Hak Khusus Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Administrative Law & Governance Journal*2, No. 3 (2019): 456.

menjaga kesehatan sang ibu dan calon buah hatinya juga bertujuan untuk menjalin hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan pekerja perusahaan dengan tidak hanya mementingkan kepentingan perusahaan saja akan tetapi adil juga terhadap hak yang dimiliki oleh pekerja, yakni dengan memberikan hak cuti melahirkan selama tiga bulan dengan pembagian waktu yang telah diatur serta melalui tahapan pengajuan cuti yang cukup mudah untuk didapatkan. Maka dapat dikatakan bahwa kondisi dilapangan berupa pemenuhan hak istimewa pekerja perempuan (hak cuti melahirkan) sudah sejalan dengan norma yang ada yaitu ketentuan Pasal 82 Ayat (1) Undang - Undang Ketenagakerjaan.

#### 4. Kesimpulan

Pengaturan pemberian hak cuti melahirkan terhadap tenaga kerja perempuan pada Villa Surya Mas didasari oleh peraturan yang berlaku yakni dengan menggunakan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar yuridis, serta menggunakan Undang - Undang 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan convention on the elimination of all forms of discrimination against women (CEDAW) yang telah diratifikasi dengan UU No.7 tahun 1984 sebagai acuan yang membantu dalam memberikan hak dari pekerja perempuan. Pelaksanaan pemberian hak cuti melahirkan terhadap pekerja perempuan di Villa Surya Mas sudah berjalan dengan baik dengan diberikannya waktu cuti selama tiga (3) bulan yang mana sesuai dengan pembagian waktu yang sudah diatur dalam Pasal 82 Ayat (1) yaitu waktu cuti sebelum melahirkan selama satu setengah (1,5) bulan dan 1,5 bulan lagi waktu cuti pasca setelah melahirkan sesuai dengan ketentuan Undang - Undang No. 13 Tahun 2003.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku

- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014).
- Nandang Mulyasantosa, Tanya Jawab Pengantar Hukum Perburuhan, (Bandung: Armico, 1981).
- Oka Yoeti, A. H. Anatomi Pariwisata Indonesia." (Bandung: Penerbit Angkasa, 1996).

##### Jurnal

- 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).
- Johani, Sang Ayu Nyoman, Wiryawan, I Wayan dan Mudana, I Nyoman. "Pelaksanaan Perlindungan Hak Cipta Dari Patung Akar Bambu Di Desa Tembuku Kabupaten Bangli." *Jurnal Kertha Semaya* 7, No.8 (2019).
- Mallu, satriawaty. "sistem pendukung keputusan penentuan pekerja kontrak menjadi pekerja tetap menggunakan metode topsis." *Jurnal ilmiah teknologi informasi terapan* 1, no. 2 (2015).
- Maulinda, Rizqa, Dahlan Dahlan, and M. NurRasyid. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT.Indotruck Utama." *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 18, no. 3 (2016).
- Raditya, Ida Bagus Yoga. "Eksistensi Hak Cuti Karena Istri Melahirkan Bagi Pekerja Pria Menurut Undang- Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." (2018)

- Situmorang, Ruben. "Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" *Lex Privatum* 1, no. 1 (2013).
- Sonata, Depri Liber. "Metode Penelitian Hukum Normatif dan Emperis: Karakteristik Khas dari MetodeMeneiti Hukum." *Fiat Justitia Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 1 92014).
- Sonhaji, Sonhaji. "Tinjauan Yuridis Mengenasi Hak - Hak Khusus Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Administrative Law & Governance Journal*2, No. 3 (2019).
- Sukmadewi, Yuditya Dyah. "Anaisis Yuridis Terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan Dan Menyusui Bagi Pekerj Perempuan Di Indonesia Berdasarkan Undang - Undang Ketenagakerjaan." *Humani (Hukum Dan Masyarakat Madani)* 6, No. 3 (2019).
- Tanjung, Ni Putu Pranasari, And Nil Uh Gede Astariyani."Perindungan Hukum Pekerja Perempuan Terhadap Hak Reproduksi." *Jurnal Kertha Semaya*, 3. (2015).
- Uli, Sinta. "Pekerja Perempuan Di Perusahaan Dalam Perspektif Hukum Dan Jender." *Jurnal Equality*, (2005).
- Wibawa, A., I. Atmadja, dan A. Darmadi. "Pelaksanaan Pemberian Cuti Melahirkan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Pada Pt PLN (PERSERO), Tbk. Distribusi Bali." *Journal, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar.* (2018).

#### **Peraturan Perundang - Undangan**

- Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republic Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republic Indonesia Nomor 4279)
- Undang - Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republic Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republic Indonesia Nomor 3886)

#### **Instrument Hukum Internasional**

- Convotion on the Elimination of All Forms of Discrimination Againts Women* (CEDAW) yang telah diratifikasi dengan Undang - Undang Nomor 7 Tahun 1984.