



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 6 Nomor 4, 2023
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 12/12/2023
 Reviewed : 15/12/2023
 Accepted : 23/12/2023
 Published : 31/12/2023

Nikmah Dalimunthe¹
 Tasya Putri Nabilla²

TINJAUAN HUKUM TERHADAP PEMENUHAN HAK KARYAWAN SELAMA CUTI MELAHIRKAN

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah memaparkan bagaimana tinjauan hukum terhadap pemenuhan hak karyawan selama cuti melahirkan. Penelitian ini memakai jenis kualitatif melalui studi pustaka dengan memakai analisis isi. Materi dari penelitian ini mencakup bagaimana perspektif hukum positif dalam konteks pemenuhan hak karyawan selama cuti melahirkan. Bekerja dengan orang lain disebabkan adanya perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, perintah dan upah. Terkhusus untuk karyawan wanita mendapat keistimewaan di dalam pemberian cuti seperti cuti haid, cuti hamil serta melahirkan, cuti keguguran dan hak ASI. Penelitian ini diharapkan memiliki banyak manfaat untuk memperkaya khazanah kelimuwahan.

Kata Kunci: Pemenuhan Hak, Cuti Karyawan

Abstract

The aim of this research is to explain how the law reviews the fulfillment of employee rights during maternity leave. This research uses a qualitative type through literature study using content analysis. The material from this research includes a positive legal perspective in the context of fulfilling employee rights during maternity leave. Working with other people is due to the existence of a work agreement which has elements of work, orders and wages. Especially for female employees, they have privileges in providing leave such as menstrual leave, maternity and childbirth leave, miscarriage leave and breast milk rights. It is hoped that this research will have many benefits for enriching scientific knowledge.

Keywords: Fulfillment Of Rights, Employee Leave.

PENDAHULUAN

Dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat pada Undang-undang No 13 Tahun 2003 yang termaktub pada Pasal 1 angka 15 Tentang Ketenagakerjaan bahwasanya mengatur bagaimana hubungan kerja. Hubungan kerja ialah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan dengan adanya perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. (UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 15 Tentang Ketenagakerjaan) Dengan tidak adanya pekerja maka tidak akan ada perusahaan yang bisa berpartisipasi dan berjalan dalam sebuah pembangunan. Maka dari itu diperlukan adanya suatu upaya yang dapat memenuhi hak-hak yang ada pada pekerja itu khususnya pada pekerja perempuan.

Dengan realita yang bisa kita pandang sekarang ini sebuah perusahaan tidak hanya memperkerjakan karyawa pria saja akan tetapi sudah banyak kita jumpai bahwasanya wanita juga banyak menjadi seorang karyawan. Oleh sebab itu maka setiap karyawan ataupun pekerja baik itu seorang pria maupun wanita diharuskan untuk memperoleh hak dan kewajiban sesuai dengan apa yang mereka butuhkan. Khususnya seorang wanita yang sedang hamil ataupun melahirkan maka tidak ada salahnya jika diberikan hak yang seharusnya ia miliki. Maka dari itu penelitian kami ini akan membahas bagaimana tinjauan hukum terhadap pemberian cuti kepada seorang karyawan yang sedang dalam masa persalinan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu melalui studi pustaka dengan menerapkan analisis isi. (Darnalaksana, 2020, hal. 1-6) Creswell mendefinisikan pendekatan kualitatif sebagai suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu masalah manusia dan fenomena sosial. (Mudiyanto, 2020, hal. 19)

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
 nikmahdalimunthe5@gmail.com¹, tp5633203@gmail.com²

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemberian Hak Cuti Melahirkan Terhadap Karyawan

Diberikannya hak cuti melahirkan merupakan hak yang wajib bagi karyawan wanita pada umumnya. Diberikannya hak ini bukan semata-mata hanya untuk memenuhi hak dan kewajiban seorang karyawan akan tetapi hal ini sudah menjadi hak dan kewajiban bagi sebuah perusahaan yang sedang maupun lagi memperkerjakan karyawannya. Hal ini bertujuan disebabkan seorang karyawan juga manusia yang mana ia juga memerlukan waktu istirahat agar terjaganya kesehatan fisiknya dan calon bayi yang berada dalam kandungannya.

(Husni, 2014, hal. 116) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur hukum yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan dengan mencakup prinsip-prinsip perlindungan yang akan diberikan kepada para karyawan dengan dengan seadil-adilnya tanpa adanya tindakan diskriminatif yang mana tidak terdapat perbedaan antara karyawan pria dengan karyawan wanita. Pada pasal 5 juga dijelaskan bagaimana prinsip-prinsip terkait keadilan yang mana bahwasanya tenaga kerja baik pria maupun wanita memiliki kesempatan yang sama, contohnya pada karyawan wanita terdapat prinsip bahwasanya mereka memiliki kesempatan yang adil untuk memperoleh kedudukan serta penghasilan yang baik dalam suatu perusahaan. Selain dalam pasal 5 tersebut terdapat juga prinsip yang tertera dalam pasal 6 yaitu dengan bunyi "mengatur yang berkenaan dengan hak agar memperoleh perbuatan yang sama dengan tidak adanya pembeda. (Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) Kesempatan serta perbuatan yang adil yang telah dijelaskan diatas ialah perbuatan/perlakuan yang adil yang diberikan sesuai dengan kodratnya, dengan contoh tenaga kerja wanita memiliki kesempatan waktu untuk bisa menjaga kondisi fisiknya dan sang anaknya baik iu sesudah dilahirkan maupun masih dalam keadaan mengandung. Maka dari itu dengan ini perlu adanya diberikan kepada karyawan wanita perlindungan hak dan kewajiban yang diberikan agar dapat merasa lebih nyaman dan aman dalam menjalankan aktivitasnya.

Sebuah perusahaan dikatakan baik, berintegritas dan bertanggung jawab apabila selalu mengedepankan prioritas yang lebih kepada para karyawan dikarenakan sumber daya kita bertumpu pada sang penggerak kemajuan perusahaan yaitu para karyawan terutama kepada karyawan wanita yang sedang hamil. Salah satu bentuk perhatian yang diberikan yaitu perlindungan hak dalam cakupan reproduksi yang mana wanita bisa mendapat hak perlindungan seperti hak cuti melahirkan, menstruasi, hamil dan gugur anak dalam kandungannya. Apabila hak ini tidak diberikan maka timbul beberapa kerugian dalam proses kerjanya seorang karyawan dikarenakan melemahnya kondisi fisik sang pekerja wanita dan juga bayi yang berada dalam kandungannya. Seorang karyawan yang sedang berada pada fase seperti ini memiliki hak mengaspresiasi pendapatnya kepada sebuah perusahaan tempat dia bekerja bahwasanya pekerjaan ini dapat menimbulkan sesuatu yang tidak diinginkan. (Tarina, 2021, hal. 103) Akan tetapi masih banyaknya para karyawan wanita yang masih ragu dan sungkan untuk menyampaikan aspirasi ini dikarenakan mereka takut dengan kehilangan pekerjaan mereka, padahal jelas-jelas telah tercantum dalam undang-undang bahwa kita berhak mengemukakan aspirasi ataupun pendapat kita secara bebas dan lugas hanya saja dengan syarat tetap menghargai pendapat atau aspirasi orang lain dan tidak melanggar yang telah ditetapkan oleh hukum yang berlaku.

Agar terciptanya jaminan perlindungan yang diberikan kepada karyawan yang sedang hamil maupun melahirkan dalam sebuah perusahaan, maka kendatinya sebuah perusahaan tersebut diwajibkan agar mematuhi peraturan yang berlaku seperti yang berkaitan dengan hak-hak yang dimiliki seorang karyawan. Adapun hak yang dimiliki seorang karyawan hamil dan melahirkan telah diatur dan ditegaskan dalam Undang-undang ketenagakerjaan pasal 76 ayat 2 yang menjelaskan bahwa ada aturan yang mana seorang karyawan yang sedang hamil dilarang untuk diperkerjakan yang menurut dokter dapat menimbulkan bahaya kepada keselamatan anak yang dikandungnya ataupun dirinya sendiri dikarenakan dipekerjakan sampai larut malam. Tidak berhenti sampai pada penjelasan ini undang-undang juga telah mengatur terkait waktu yang diberikan untuk beristirahat bagi karyawan yang sedang hamil, seperti diberikan cuti melahirkan yang termuat dalam pasal 82 ayat 1 dan pasal 83 yang menjelaskan bahwa adanya perlindungan yang diberikan kepada karyawan yang berada pada fase memberi air susu ibu (ASI). (Putri, 2021, hal. 898-899)

Banyak perusahaan di Indonesia yang tidak memperhatikan aturan yang seharusnya ditetapkan, kebanyakan dari mereka beranggapan bahwa apabila memberikan hak tersebut kepada para karyawan hanya mengakibatkan tidak efesienya suatu perusahaan dalam bergerak, oleh karena itu banyak para

karyawan yang tidak mendapatkan hak yang seharusnya mereka terima dan berhak menerima upah secara full, akan tetapi masih banyak hal seperti ini yang tidak diberlakukan pada suatu perusahaan. Dengan tidaknya diberikan upah secara full pada masa cuti ini sebenarnya dapat mengakibatkan berkurangnya pemasokan dalam memenuhi kebutuhan primer, dan ini yang menjadi alasan bagi seorang karyawan harus tetap bekerja dan tidak menghasilkan hasil yang maksimal dikarenakan tidak fitnya kondisi karyawan tersebut. Jika hal ini terus-terusan dibiarkan begitu saja maka akan semakin tinggi populasi kemiskinan pada negara Indonesia. Hal yang menyebabkan terjadinya hal seperti ini ialah kurangnya kesadaran sebuah perusahaan mengenai pentingnya cuti melahirkan dan yang lebih penting yaitu kurangnya dalam pemberian sanksi kepada perusahaan yang melanggar ketentuan ini dan disebabkan tidak terpenuhinya hak yang didapat oleh seorang karyawan khususnya karyawan wanita.

Pada BAB IX Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tentang hubungan kerja menagatur bahwa kontrak kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja sama. (UU No. 13 Tahun 2003nPasal 82 ayat 1 Tentang Ketenagakerjaan) Tata cara mengajukan cuti hamil baik sebelum melahirkan maupun sudah melahirkan dapat dikeluarkan dengan adanya kesepakatan antara kedua belah pihak antara karyawan dengan perusahaan melalaui kontrak kerja dan kebijakan bersama yang telah ditetapkan. Hak cuti hamil atau sesudah dan sebelum melahirkan ini dapat dihitung setelah seorang karyawan mengajukan cuti, akan tetapi syarat dan ketentuan ini berbeda dan disesuaikan dengan kebijakan masing-masing dari perusahaan.

Dalam Undang-undang No 23 Tahun 2003 Pasal 82 ayat 1 tentang Ketenagakerjaan telah menetapkan bahwa Wanita yang sedang hamil berhak menerima hak untuk diberikan waktu istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan atau selama 90 hari (3 bulan), hal ini dipandang waktu yang sangat berharga yang mana seorang ibu dapat memberikan perlindungan kepada anaknya yang berada dalam kandungan sebelum melahirkan dan setelah melahirkan dianggap momen yang sangat berharga yaitu untuk memenuhi kebutuhan anaknya dengan memberikan ASI eksklusif. Diharapkan seorang karyawan yang ingin melahirkan hendaknya memberi tahu maksimal 1,5 bulan sebelum perkiraan melahirkan, hal ini dapat disampaikan secara lisan maupun tertulis. Setelah melahirkan maka kerabat atau perwakilan keluarga wajib memberitahu pihak perusahaan mengenai anaknya yang sudah lahir dan diberi tempo 7 hari. Setelah itu juga diwajibkan untuk mengirimkan atau menunjukkan surat kelahiran anak baik dari rumah sakit tempat dia bersalin maupun akta kelahiran yang dikelurakan oleh kepala lurah dalam tempo 6 bulan. Maka dari itu diharapkan pada masa ini perusahaan tidak mengadakan pemecatan dan merekrut anggota atau karyawan baru. (Dyah, 2019, hal. 42)

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai pemberian ASI kepada sang anak yaitu "negara memberikan perlindungan hukum kepada para karyawan wanita yang sedang menyusui". Karyawan wanita yang anaknya masih dalam tahap pemeberian ASI maka harus diberi kesempatan yang sesuai untuk menyusui sang anak dan diperbolehkan memompa asi ditempat kerja jika hal itu diperlukan hal ini tercantum pada pasal 83. (Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) Cuti juga dapat diperpanjang jika memang seorang karyawan telah disarankan dokter agar mengambil cuti nya lebih lama lagi, dan perusahaan diperbolehkan memberi cuti ini lebih lama lagi dari ketentuan yang telah diatur oleh Undang-undang.

Dengan ketentuan Cuti Hamil, Melahirkan dan Memberi ASI maka Undang-undang ketenagakerjaan juga mengatur dalam pasal 84 bahwasanya seorang karyawan yag sedang berada pada masa cutinya maka kewajiban bagi perusahaannya untuk memberikan upah, dan seorang karyawan berhak atau ini dengan ketentuan hukum yang berlaku, akan tetapi fakata lapangan yang kita lihat masih banyaknya perusahaan yang melanggar ketentuan-ketentan yang berlaku. Maka dari itu perusahaan yang tidak mengeluarkan serta memberikan upah kepada karyawan maka dapat digolongkan kedalam tindakan pidana dan bisa dikenakan ancaman kurungan pendek yaitu 1 tahun dan 4 tahun yang paling lama, atau juga bisa dikenakan denda dengan nominal Rp. 100.000.000,00 paling sedikit dan Rp. 400.000.000,00 paling banyak hal ini diatur dalam pasal 185. (Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 185)

Mengenai hak cuti yang telah dipaparkan diatas bahwa hak cuti yang diberikan terutama cuti melahirkan bagi seorang karyawan wanita ialah telah dijelaskan dan dicantumkan dalam Undang-undang ketenagakerjaan akan tetapi hal ini tidak dipaparkan secara jelas dan rinci dalam Undang-undang cipta keja (ciptaker). Mengenai pemberian upah secara full selama cuti juga tidak dipaparkan secara jelas dalam ciptaker tersebut. Ketentuan mengenai apa manfaat dari diberikannya cuti kepada seorang

karyawan yang sedang hamil, melahirkan, keguguran ataupun haid dan memiliki waktu selama 3 bulan atau bagaimana yang telah disarankan oleh dokter juga tidak dijelaskan dalam undang-undang ciptaker. Menteri ketenagakerjaan menganggap bahwasanya cuti yang didapat oleh seorang karyawan wanita itu tidak nyatanya dihapuskan dalam undang-undang ciptaker akan tetapi hanya tidak dimasukkan saja dalam pembukuan undang-undang ciptaker tersebut, yang dihapus ialah upah yang full bagi seorang karyawan yang mendapat cuti pada saat yang ditentukan. Oleh karena itu hanya Pasal 84 saja yang terdapat dalam undang-undang ketenagakerjaan yang resmi tidak dicantumkan dalam undang-undang ciptaker dan dihapuskan. (Jaya, 2020, hal. 186-187)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bentuk perlindungan yang diberikan akibat cuti melahirkan kepada seorang karyawan wajib diberikan sepenuhnya. Seorang karyawan berhak mengelurakan pendapatnya sekiranya bilamana pekerjaan ini dapat mengganggu kehamilan maka tidak salah jika ingin mengajukan cuti dan pihak perusahaan berhak memberikan hak sepenuhnya.

Terkait dengan pemberian upah juga harus diberikan full selama cuti jika tidak maka pihak perusahaan dianggap telah melanggar ketentuan yang berlaku dan dapat ditindak pidana dengan ancaman kurungan pendek yaitu 1 tahun dan 4 tahun yang paling lama, atau juga bisa dikenakan denda dengan nominal Rp. 100.000.000,00 paling sedikit dan Rp. 400.000.000,00 paling banyak. Mengenai tata cara pengajuan cuti melahirkan bisa diajukan melalui lisan maupun tertulis dengan perkiraan 1,5 bulan sebelum melahirkan, setelah anak lahir maka wajib melaporkan dan menunjukkan surat kelahiran dari dokter maupun bidan dan akta kelahiran dari kepala lurah setempat.

Mengenai pemberian ASI kepada sang anak yaitu "negara memberikan perlindungan hukum kepada para karyawan wanita yang sedang menyusui". Karyawan wanita yang anaknya masih dalam tahap pemberian ASI maka harus diberi kesempatan yang sesuai untuk menyusui sang anak dan diperbolehkan memompa asi ditempat kerja jika hal itu diperlukan hal ini tercantum pada pasal 83. Cuti juga dapat diperpanjang jika memang seorang karyawan telah disarankan dokter agar mengambil cutinya lebih lama lagi, dan perusahaan diperbolehkan memberi cuti ini lebih lama lagi dari ketentuan yang telah diatur oleh Undang-undang.

DAFTAR PUSTAKA

- Husni, Lalu *"Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi"* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014)
- Mudiyanto, Eko *"Metode Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai Contoh Proposal)"*, (Yogyakarta: Yogyakarta Press, 2020)
- Dyah, Sukmadewi dan Yuditya *"Analisis Yuridis Terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan Dan Menyusui Bagi Pekerja Perempuan Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan"*. (Jurnal Hukum Dan Masyarakat Madani, vol. 6, No. 3, 2019)
- Jaya, Febri *"Perlindungan Hak-hak Pekerja Pasca Revisi (Undang-undang Ketenagakerjaan Dalam Omnibus Law)"* (Jurnal Kartha Semaya, Vol. 8, No. 12, 2020)
- Putri, Ni Made Devi Aselina *"Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Melahirkan terhadap Pekerja Perempuan di Villa Surya Emas"*, (Jurnal Kertha Semaya, Vol. 9 No. 5, 2021)
- Tarina, Rimaenar Triyani dan Dwi Desi Yayi *"Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim Di Bekasi)"* (Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune, Vol 4, No 1, 2021)
- W. Darmalaksana, (2020). *"Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan"*, Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 1-6. [http://digilib.uinsgd.ac.id/32855/1/Metode Penelitian Kualitatif.pdf](http://digilib.uinsgd.ac.id/32855/1/Metode%20Penelitian%20Kualitatif.pdf)
- Peraturan Perundang-undangan
- Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 185
- UU No.13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 15 Tentang Ketenagakerjaan
- UU No.13 Tahun 2003 Pasal 82 ayat 1 Tentang Ketenagakerjaan