
**PENERAPAN HAK CUTI BAGI PEKERJA PEREMPUAN
PADA PERUSAHAAN BADAN USAHA MILIK NEGARA
(BUMN) (STUDI DI PT BTN KANTOR CABANG MATARAM)**
*IMPLEMENTATION OF LEAVE RIGHTS FOR WOMEN WORKERS
IN STATE-OWNED ENTERPRISES (STUDY AT PT BTN MATARAM
BRANCH OFFICE)*

PUTU MITHA ALFIYANA

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: mithaalfiyana@gmail.com

ANY SURYANI HAMZAH

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaturan hak cuti bagi pekerja perempuan menurut undang-undang ketenagakerjaan dan implementasi hak cuti perempuan menurut undang-undang ketenagakerjaan terhadap peraturan di perusahaan Bank BTN KC Mataram. Pelaksanaan penelitian menggunakan metode penelitian Empiris. Berdasarkan hasil penelitian, hak cuti pekerja perempuan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bank BTN KC Mataram memiliki perjanjian ikatan dinas. Pekerja perempuan mendapatkan hak cuti khusus berupa cuti haid, hamil, melahirkan, dan keguguran. Ketentuan ini diatur dalam penandatanganan kerjasama. Sebaiknya perusahaan memberikan cuti khusus kepada seluruh pekerja perempuan tanpa melihat pekerja dalam masa ikatan dinas ataupun tidak.

Kata Kunci: Penerapan; Hak Cuti Pekerja Perempuan; Perusahaan; Bank BTN

ABSTRACT

This study aims to find out how to arrange leave rights for women workers according to labor laws and the implementation of women's leave rights according to labor laws against regulations at Bank BTN KC Mataram companies. Implementation of research using empirical research methods. Based on the results of the study, the rights of women workers to leave have been regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Bank BTN KC Mataram has an official bond agreement. Female workers get special leave rights in the form of leave for menstruation, pregnancy, childbirth, and miscarriage. This provision is regulated in the signing of the cooperation. The company should give special leave to all female workers regardless of whether the worker is in service or not.

Keywords: Application; Women Workers Leave Rights; Company; Bank BTN

I. PENDAHULUAN

Negara Indonesia sedang melaksanakan pembangunan disegala bidang, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan yang merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Ketenagakerjaan memberikan pengertian mengenai pekerja/buruh yaitu, setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini mempunyai makna yang luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum, ataupun badan lainnya. Pekerja bukan hanya sebagai modal dari suatu usaha yang maju tetapi juga merupakan jalan untuk terselenggarakannya pembangunan nasional.

BUMN (Badan Usaha Milik Negara) adalah badan usaha yang seluruhnya atau sebagian besar modalnya dimiliki negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan.¹ Menurut Data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) Tahun 2019 jumlah pekerja seluruhnya tercatat 2.387.036 juta (96,58%), sedangkan berdasarkan jenis kelamin persentase tenaga kerja laki-laki sebanyak 1.357.473 juta (56,87%), tenaga kerja perempuan sebanyak 1.029.563 juta orang perempuan yang bekerja (43,13%).²

Kasus kekerasan dan diskriminasi yang dialami para pekerja perempuan juga menjadi fenomena yang harus segera ditangani, tindakan diskriminatif sebenarnya banyak dipengaruhi oleh kultur sosial budaya masyarakat Indonesia yang paternalistik dengan mengutamakan kaum laki-laki daripada perempuan. Dalam hak memperoleh pekerjaan baik laki-laki maupun perempuan, memunculkan adanya pertanyaan bagaimana dengan perbedaan kondisi fisik dan psikis antara laki-laki dan perempuan.

Sebagaimana yang telah diuraikan di dalam latar belakang tersebut maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut yaitu bagaimana pengaturan hak cuti bagi pekerja perempuan menurut undang-undang ketenagakerjaan dan bagaimana implementasi hak cuti pekerja perempuan menurut undang-undang ketenagakerjaan terhadap peraturan di Perusahaan PT Bank BTN KC Mataram. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini dapat diklasifikasikan dalam dua sifat yaitu untuk mengetahui pengaturan hak cuti bagi pekerja perempuan menurut undang-undang ketenagakerjaan dan untuk mengetahui implementasi hak cuti pekerja perempuan menurut undang-undang ketenagakerjaan terhadap peraturan di Perusahaan PT Bank BTN KC Mataram.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut Bagi Ilmu Pengetahuan, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan hukum khususnya hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penerapan hak cuti pekerja perempuan di perusahaan BUMN. Bagi Instansi atau pemerintah, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan serta manfaat dalam upaya untuk meningkatkan peraturan dan

¹Indonesia, *Undang-Undang Tentang Badan Usaha Milik Negara, UU No. 19 Tahun 2003. LN No. 146 Tahun 2009, TLN No. 5065, Pasal. 1.*

²Badan Pusat Statistik, *Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen) 2019*, Diakses dari <https://disnakertrans.ntbprov.go.id>, Pada Tanggal 20 September 2021, Pukul 20.34 WITA

pengawasan terhadap perlindungan mengenai tenaga kerja khususnya pekerja perempuan. Bagi Masyarakat, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai perlindungan tenaga kerja khususnya wanita yang bekerja disuatu perusahaan. Bagi penulis, Dengan adanya penulisan skripsi ini, agar lebih mengetahui aspek hukum ketenagakerjaan, terutama mengenai penerapan hak cuti tenaga kerja perempuan di perusahaan BUMN.

Untuk menjawab rumusan masalah adapun metode yang digunakan oleh penyusun dalam penelitian ini menggunakan Penelitian Hukum Empiris. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*), Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*), dan Pendekatan Sosiologis (*Sociological approach*). Adapun sumber dan jenis data yang digunakan yaitu Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari sumber pertama (responden) atau penelitian lapangan dari informan. Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari penelitian kepustakaan (*Liberary Research*), dan Data lapangan adalah sumber data yang diperoleh langsung dengan objek penelitian. Data ini akan diperoleh dari interview dan wawancara. Sistem wawancara dilakukan secara (*Purposive Sampling*) yaitu pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

II. PEMBAHASAN

1. Pengaturan Hak Cuti Pekerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Hak yang diberikan pada pekerja perempuan ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapapun hak-hak pekerja perempuan yang wajib diperhatikan oleh perusahaan untuk diakomodir dalam peraturan perusahaan adalah :

a. Hak Cuti Haid

Haid merupakan siklus sistem reproduksi yang di alami oleh perempuan melalui proses pendarahan pada rahim yang terjadi setiap satu bulan sekali dan merupakan satu kriterium dari wanita normal. Dalam Pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah di atur mengenai cuti haid yang menyatakan bahwa :

- (1)Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (2)Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dari pengaturan di atas dapat kita ketahui bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur bagaimana bentuk pemberitahuan cuti haid kepada pengusaha, termasuk juga mengenai wajib atau tidaknya pekerja perempuan yang sedang dalam masa haid untuk memberitahukan kepada pengusaha dengan surat dokter.

Berdasarkan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan atau *International Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*

(CEDAW) telah diratifikasi dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Ratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan. Konvensi CEDAW mengatur tentang perlindungan terhadap Hak Asasi Perempuan, yaitu hak yang dimiliki oleh seorang perempuan, termasuk dalam memberikan perlindungan di bidang ketenagakerjaan.³

b. Hak Cuti Hamil dan Melahirkan

Pengaturan mengenai cuti hamil/melahirkan diatur dalam Pasal 82 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni sebagai berikut :

“Pekerja 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.”

Dalam hal kelahiran terjadi secara mendadak/tidak sesuai Hari Perkiraan Lahir (HPL), maka pekerja perempuan yang bersangkutan ataupun anggota keluarganya harus memberikan pemberitahuan kepada atasan pekerja maupun HRD/personalia tempatnya bekerja. Mengenai hak cuti hamil dan melahirkan, berdasarkan *Convention On The Elimination Of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW)* Pasal 12 mencantumkan hak-hak perempuan untuk mendapat pelayanan kesehatan, khususnya pelayanan yang berkaitan dengan KB, Kehamilan, persalinan dan sesudah masa persalinan (termasuk makanan bergizi dalam masa kehamilan).⁴

Dalam *International Organization Labour (ILO)* hak maternitas ini merupakan hak khusus yang ditujukan pada wanita yang berkaitan dengan hak untuk mendapatkan pelayanan profesional serta ditujukan kepada perempuan usia subur yaitu pada masa diluar kehamilan, masa hamil, masa nifas sampai enam minggu, dan bayi yang berumur sampai dengan empat puluh hari beserta keluarganya.

Dalam Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional atau *Convention International Labour Organization (ILO)* Nomor 183 Tahun 2000 tentang *Maternity Protection* mengenai Perlindungan Maternitas dan Rekomendasi Nomor 191 Tahun mengatur tentang hal-hal berikut:

- a Fase Kehamilan (Sebelum Melahirkan) dijelaskan pada Pasal 3 mengatur tentang perlindungan kesehatan, perempuan hamil dan menyusui tidak harus melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh penguasa berwenang yang merugikan kesehatan ibu dan anak, atau di mana penilaian telah ditetapkan risiko signifikan bagi kesehatan ibu dan anaknya. Periode cuti melahirkan adalah selama 14 minggu atau 3,5 bulan.
- b Larangan Diskriminasi dijelaskan pada Pasal 8 mencantumkan larangan terhadap terjadinya diskriminasi terhadap buruh perempuan yang bekerja kembali setelah cuti melahirkan. Buruh perempuan yang bekerja kembali setelah scuti melahirkan berhak menduduki kembali posisinya dan mendapatkan upah yang sama dengan upah ketika sebelum cuti melahirkan.⁵

³Rini Maryam, Menerjemahkan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW) Ke Dalam Peraturan Perundang-Undangan, (Jurnal Legislasi Indonesia), Tahun 2012, hlm. 101

⁴Rini Maryam, Op.cit., hlm. 110

⁵International Labour Organization. *Maternity Protection* (ILO Convention), 2000, Article 9

c Hak Cuti Keguguran

Setiap perempuan hamil dapat mengalami kehamilan terhenti, baik disengaja maupun tidak. Berakhirnya kehamilan sebelum janin mampu hidup, yaitu ketika usia kehamilan belum mencapai 20 minggu baik secara spontan atau diinduksi dikenal dengan istilah keguguran (*abortus*). Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 82 Ayat 2 menyatakan 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.”

Keguguran kandungan tentunya tidak dapat di prediksi, oleh karenanya bila ingin mengambil cuti keguguran harus menginformasikan kepada atasan serta personalia atau HRD di perusahaan tempat bekerja. Informasi ini harus disertai dengan persyaratan surat keterangan dokter atau bidan. Dalam mengambil cuti keguguran seorang pekerja yang istrinya keguguran juga mendapatkan cuti selama 2 (dua) hari serta pengusaha wajib membayar upah penuh hal ini dijelaskan dalam Pasal 93 Ayat (2) Huruf c dan Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Sama halnya dengan cuti haid, hak cuti melahirkan dan setelah melahirkan, hak cuti keguguran juga diatur dalam Pasal 11 Ayat 1 *CEDAW* huruf f yang menyatakan bahwa hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja termasuk upaya untuk memberikan perlindungan terhadap fungsi reproduksi perempuan. Fungsi reproduksi terkait dengan adanya masa haid seorang perempuan, adanya kehamilan, keguguran, dan melahirkan.

2. Implementasi Hak Cuti Pekerja Perempuan Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Terhadap Peraturan di Perusahaan PT BTN KC Mataram

Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.⁶ Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam Pasal 111 Ayat 3 menyebutkan bahwa masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.

Dari hasil wawancara ke-3 (tiga) responden diatas dapat disimpulkan pengetahuan mengenai penerapan hak cuti pekerja perempuan adalah 2 orang responden menyatakan mengetahui peratburan tersebut. responden tersebut mengetahui pada saat melakukan Penandatanganan Kerjasama (PKS). Sedangkan 1 (satu) orang responden tidak mengetahui peraturan yang mengtaur tentang hak cuti pekerja perempuan. Dapat dikatakan bahwa hasil wawancara responden kurang menerapkan cuti haid karena yang lebih penitng yaitu mendapatkan cuti hamil dan melahirkan.

Berdasarkan wawancara di lapangan maka penulis akan menguraikan penerapan hak cuti pekerja perempuan oleh Bank Tabungan Negara Cabang Mataram sebagai berikut:

⁶Prof. Dr. Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Cet. 1, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta, 2019, hlm. 5

a. Hak cuti haid

Pemberian hak cuti haid ini penting diberikan untuk menjamin hak-hak pekerja perempuan, namun hak cuti haid tersebut tidak serta merta diterapkan oleh perusahaan karena dalam menjalankan cuti haid ini perusahaan lebih selektif kepada karyawan, hal ini disebabkan jika cuti haid diambil oleh karyawan yang tidak merasa sakit tetapi mengambil cuti haid maka akan mengganggu proses operasional Bank khususnya yang bertugas di bidang *Frontliner* atau Customer Service (CS). Pada Bank BTN Cabang Mataram cuti haid hanya diberikan sebanyak 2 (dua) hari saja, jika pekerja melebihi batas cuti yang diberikan maka akan dipotong cuti tahunan yang dimiliki oleh pekerja tersebut.

Hal ini dilakukan untuk menghindari kecemburuan sosial dengan pekerja laki-laki, serta kerugian yang dapat ditimbulkan seperti, pekerjaan yang terbengkalai akibat berkurangnya pekerja yang bekerja dan untuk menghindari terjadinya kecurangan pekerja yang berniat untuk bolos bekerja dengan adanya cuti haid tersebut. Menurut Bapak Panji salah satu hambatan yang terdapat dalam penerapan hak cuti haid yaitu ada pada proses operasional bank, karena jika semua karyawan mengambil cuti haid maka kegiatan operasional kantor terkendala, seperti banyak karyawan yang izin cuti di hari yang sama karena bagaimanapun juga pekerja di BTN KC Mataram sebagian besar terdiri dari perempuan.⁷

b. Cuti Hamil dan melahirkan

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.⁸

Hasil wawancara terkait dengan waktu lamanya cuti melahirkan Bapak Panji menyatakan bahwa cuti hamil dan melahirkan diberikan waktu 1,5 bulan (45 hari) sebelum melahirkan dan 1,5 bulan (45 hari) setelah melahirkan atau 90 hari kalender. Dengan kata lain cuti hamil dan melahirkan diberikan selama maksimal 3 bulan terhitung sejak karyawan mengajukan surat cuti melahirkan.

c. Cuti keguguran

Cuti keguguran diberikan selama 1,5 bulan atau 45 hari penuh, sesuai dengan keterangan dokter atau bidan. Dalam proses cuti keguguran ini karyawan harus memberitahukan hal tersebut kepada bagian *Human Capital Support*.⁹ Mengenai penjelasan mengenai upah ini kemudian lebih lanjut dijabarkan oleh Bapak Gede setiap karyawan yang sedang mengambil cuti keguguran berhak mendapat upah penuh.

Dalam memberikan cuti khusus pekerja perempuan selama bekerja dalam melindungi hak-haknya, terdapat beberapa faktor yang menjadi kendala. Faktor- faktor tersebut dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu :

⁷Ibid, Wawancara dengan Bapak Panji

⁸Sinaga Naomika, "Diskriminasi Terhadap Jangka Waktu Cuti Melahirkan Bagi Dokter Dan Bidan Ptt," (Jurnal Legislasi Indonesia), 2018, hlm. 13

⁹Gede Sumantara Swastiyana selaku *Human Capital Support* PT. BTN KC Mataram (Pukul 15.30 WITA tanggal 7 Desember 2021)

a) Dari pengusaha

Dalam penerapannya kurangnya sosialisasi cuti haid terhadap tenaga kerja perempuan. Dan kurangnya perhatian terhadap karyawan perempuan yang merasa sakit pada waktu haid tapi masih bekerja.

b) Dari Tenaga Kerja Perempuan

- 1) Kurangnya pengetahuan serta kesadaran akan pentingnya cuti khusus pekerja perempuan dalam menjamin keselamatan kerja serta akibat yang dapat ditimbulkan.
- 2) Masih minimnya pengetahuan akan arti penting perjanjian kerja, hak dan kewajiban, dari pekerja perempuan.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Pengaturan hak cuti bagi pekerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan dalam Pasal 81, Pasal 82 Ayat (1) dan (2). Selain itu, *Convention International Labour Organization* (ILO) Nomor 183 Tahun 2000 tentang *Maternity Protection* mengenai Perlindungan Maternitas, dan Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW) Nomor 7 Tahun 1984, yang merupakan kesepakatan hak asasi internasional yang secara khusus mengatur tentang berbagai macam hak-hak perempuan. Implementasi hak cuti pekerja perempuan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap peraturan di Perusahaan PT BTN KC Mataram bahwa pengaturan yang digunakan sebagai pedoman di BTN Cabang Mataram mengacu pada Kantor BTN Pusat yang menggunakan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. BTN Cabang Mataram mengatur cuti khusus perempuan antara lain : 1) cuti haid, 2) Cuti hamil dan melahirkan, dan 3) Cuti keguguran.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan di atas berikut ini dikemukakan beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan terkait dengan yang peneliti kaji. Adapun hasil penelitian ini dapat diberikan saran sebagai berikut : Berdasarkan hasil penelitian terkait implementasi dari hak cuti khusus pekerja perempuan terhadap peraturan di perusahaan BTN KC Mataram seharusnya perusahaan juga memberikan cuti khusus kepada seluruh pekerja perempuan tanpa melihat pekerja yang sedang dalam masa ikatan dinas ataupun tidak, karena ketentuan ini telah diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW), dan *International Labour Organisation* (ILO). Hendaknya para karyawan di perusahaan juga memperhatikan peraturan cuti khusus yang telah diberikan supaya tidak terjadi kesalah pahaman, serta karyawan benar-benar memahami hak cutinya sebagai pekerja.

DAFTAR PUSTAKA**Buku**

- Indonesia, Undang-Undang Tentang Badan Usaha Milik Negara, UU No. 19 Tahun 2003. LN No. 146 Tahun 2009, TLN No. 5065, Pasal. 1.
- Badan Pusat Statistik, Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen) 2019, Diakses dari <https://disnakertrans.ntbprov.go.id>, Pada Tanggal 20 September 2021, Pukul 20.34 WITA
- Rini Maryam, Menerjemahkan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW) Ke Dalam Peraturan Perundang-Undangan, (Jurnal Legislasi Indonesia), Tahun 2012.
- International Labour Organization. Maternity Protection (ILO Convention), 2000, Article 9
- Prof. Dr. Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan, Cet. 1, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta, 2019.
- Sinaga Naomika, “Diskriminasi Terhadap Jangka Waktu Cuti Melahirkan Bagi Dokter Dan Bidan Ptt,” (Jurnal Legislasi Indonesia), 2018.
- Gede Sumantara Swastiyana selaku Human Capital Support PT. BTN KC Mataram (Pukul 15.30 WITA tanggal 7 Desember 2021)