

**PRINSIP ANTI DISKRIMINASI DAN PERLINDUNGAN HAK-HAK
MATERNAL PEKERJA PEREMPUAN DALAM
PERSPEKTIF KEADILAN GENDER**

**THE PRINCIPLES OF ANTI-DISCRIMINATION AND PROTECTION
OF MATERNAL RIGHTS OF FEMALE LABORERS VIEWED FROM
THE PERSPECTIVE OF GENDER EQUALITY**

Nurjannah S

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram

Email : nurjajustice@gmail.com

Naskah diterima : 02/01/2013; revisi : 10/02/2013; disetujui : 30/02/2013

ABSTRACT

Anti-discrimination is also known by the term opportunity and equal treatment. The opportunity and equal treatment is a right of every citizen in all fields of life, whether economic, social, cultural, political and labor affairs. One of the most fundamental rights is the maternal right of female workers, including the right to menstruation leave, maternity leave, get social security in the form of care during childbirth and after childbirth, breast feeding and caring for the rights and child rearing. This research is to look at the law as the principles of truth and justice that is natural and universally applicable. This is consistent with normative legal research, the study of the principles of law or legal principles. On normative legal research, data processing activities to conduct systematize nature of the material written law. Systematizes means making a classification of materials written laws to facilitate the analysis and construction work. The principle of anti-discrimination and protection of workers' rights maternal woman in Indonesia has been stated in the statutory provisions and refers to international conventions on human rights and the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women and ILO Convention No. 183 Year 2000 on Maternity Protection (ILO Convention on Maternity Protection). These rights include the right to menstruation leave, maternity leave, maternity leave, the right to bear the cost of the company or employer through labor social security, and the right feed and care for the child and the right of special treatment (affirmative action) in employment. However, long-time child care, it is not described in detail in the statutory provisions and arrangements delivered to the employer or the employer and the worker. This clause is felt still too discriminatory given that the rights of children to be treated and was raised by a mother (especially working mothers) marred. So we need a judicial review of Law No. 13 of 2003 relating to the protection of the rights of women workers as a form of maternal implementing anti-discrimination principle.

Keywords: Anti-Discrimination, Protection of Workers, Rights Maternal

ABSTRAK

Anti-diskriminasi dikenal pula dengan istilah kesempatan dan perlakuan yang sama. Kesempatan dan perlakuan yang sama adalah hak setiap warga negara di segala bidang kehidupan, baik bidang ekonomi, sosial, budaya, politik dan tenaga kerja. Salah satu hak yang paling mendasar adalah hak ibu pekerja perempuan, termasuk hak untuk cuti haid, cuti hamil, mendapatkan jaminan sosial dalam bentuk perawatan selama persalinan dan

setelah melahirkan, menyusui dan merawat hak dan membesarkan anak. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hukum sebagai prinsip-prinsip kebenaran dan keadilan yang alami dan berlaku universal. Hal ini konsisten dengan penelitian hukum normatif, studi tentang prinsip-prinsip hukum atau prinsip-prinsip hukum. Pada penelitian hukum normatif, kegiatan pengolahan data untuk melakukan sistematisasi dari sifat hukum bahan tertulis. Sistematisasi berarti membuat klasifikasi bahan hukum tertulis untuk memudahkan pekerjaan analisis dan konstruksi. Prinsip anti-diskriminasi dan perlindungan hak-hak perempuan ibu pekerja di Indonesia telah dinyatakan dalam ketentuan perundang-undangan dan mengacu pada konvensi internasional tentang hak asasi manusia dan Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan dan Konvensi ILO No 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas (Konvensi ILO tentang Perlindungan Maternitas). Hak-hak ini mencakup hak untuk cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan, hak untuk menanggung biaya perusahaan atau majikan melalui keamanan kerja sosial, dan pakan yang tepat dan perawatan bagi anak dan hak perlakuan khusus (affirmative action) dalam pekerjaan. Namun, lama perawatan anak, tidak dijelaskan secara rinci dalam ketentuan perundang-undangan dan pengaturan dikirim ke majikan atau majikan dan pekerja. Klausul ini dirasakan masih terlalu diskriminatif mengingat bahwa hak-hak anak yang harus dirawat dan dibesarkan oleh seorang ibu (terutama ibu bekerja) dirusak. Jadi kita perlu review YUDISIAL RI UU No 13 Tahun 2003 berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja perempuan sebagai bentuk prinsip ibu menerapkan anti-diskriminasi.

Kata kunci: Anti-Diskriminasi, Perlindungan Pekerja, Hak Ibu.

PENDAHULUAN

ANTI DISKRIMINASI DIKENAL juga dengan istilah kesempatan dan perlakuan yang sama. Kesempatan dan perlakuan yang sama tersebut merupakan hak setiap warga Negara di segala bidang kehidupan, baik bidang ekonomi, sosial budaya, politik serta di bidang ketenagakerjaan. Bidang ketenagakerjaan memberikan beberapa ruang bagi pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing. Hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha diatur di dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan.

Di dalam Bab III Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur tentang kesempatan dan perlakuan yang sama. Yang mana terdapat hal-hal yang mengatur tentang hak setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha atau pemberi kerja. Ketentuan tersebut memberikan perlindungan hukum terhadap setiap pekerja dalam bidang pekerjaan apapun, baik laki-laki maupun

perempuan mempunyai hak yang sama untuk mendapat perlakuan yang sama dan tanpa diskriminasi.

Ketentuan tersebut memberikan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan ditinjau dari pekerjaan normatif yang mengakomodir larangan terhadap diskriminasi atas dasar jenis pekerjaan dan jenis kelamin. Hal tersebut seiring dengan perkembangan bidang ketenagakerjaan di Indonesia saat ini yang cukup kompleks. Kompleksitasnya mencakup beberapa hal terkait dengan hubungan kerja, standar upah, syarat-syarat kerja, jam kerja/waktu kerja, hak-hak bagi pekerja perempuan dan anak dan lain sebagainya.

Pada dasarnya prinsip anti diskriminasi menurut Nursyahbani Katjasungkana, salah satu aktivis perempuan dan anak berpendapat bahwa Kewajiban pemerintah Indonesia untuk mencantumkan prinsip anti diskriminasi pada setiap produk perundang-undangan yang ada mengingat bahwa pemerintah Indonesia telah meratifikasi Konvensi Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan lewat Undang-Undang Nomor 7 tahun 1984.

Pasal 2 dan 3 konvensi tersebut, mewajibkan negara mencantumkan prinsip persamaan laki-laki dan perempuan dalam konstitusi dan peraturan perundangan. Hal ini melahirkan adanya kebijakan khusus (*afirmatif action*) di bidang politik dan demokrasi. Selanjutnya Pasal 4 mewajibkan negara memberlakukan kebijakan khusus (*affirmative action*) untuk mengakselerasikan persamaan *de facto* antara laki-laki dan perempuan. "Kebijakan afirmatif tidak hanya untuk menghapuskan diskriminasi antara laki-laki dan perempuan tetapi juga bagi kelompok-kelompok yang selama ini termarginalkan dalam proses pembangunan. Memasukkan prinsip anti diskriminasi dalam Undang-Undang Dasar 1945 penting untuk memberikan penjelasan hukum dan memberikan jaminan agar kebijakan terkait anti diskriminasi dapat terlaksana disemua bidang kehidupan masyarakat, sehingga mendukung tercapainya demokrasi dan keadilan bagi setiap pihak terutama yang selama ini diabaikan kepentingannya".¹

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Tidak terdapat pengecualian antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Perempuan dan anak adalah salah satu kelompok yang rentan terhadap tidak kekerasan dan diskriminasi di bidang ketenagakerjaan. Beberapa contoh tindakan diskriminasi antara lain : hak pekerja perempuan ketika sedang masa haid, hamil, melahirkan dan menyusui serta tempat khusus yang seharusnya disediakan oleh pemberi kerja bagi pekerja perempuan di dalam memberikan hak bagi anaknya yaitu menyusui bahkan hak untuk mem-

bayar pengasuh bagi anak di bawah lima tahun seyogyanya diatur dan diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Hal ini diatur di dalam Pasal 83 Undang-undang nomor 13 tahun 2004 tentang ketenagakerjaan yaitu: "pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja".

Hak pekerja untuk menyusui anaknya selama waktu kerja memang telah diatur dan menjadi dasar hukum terhadap perlindungan hak-hak pekerja dan anaknya, akan tetapi tidak sampai pada perlindungan hak anak pekerja yang masih memerlukan hak asuh dari kedua orang tua khususnya ibu terhadap anak di bawah usia lima tahun. Dalam hal ini, terdapat kekosongan hukum sehingga diperlukan penjabaran ketentuan yang anti diskriminasi oleh pemberi kerja atau perusahaan dalam mengakomodir hak pekerja dan anaknya pada usia di bawah lima tahun. Usia di bawah lima tahun adalah usia emas bagi setiap anak, dan menjadi pondasi awal pembentukan karakter anak.

Hal tersebut memerlukan peran serta maksimal dari orang tua khususnya ibu untuk menyayangi, mengajarkan, memperhatikan, mengawasi tumbuh kembang anak. Dan masa-masa tersebut bagi perempuan pekerja, merupakan masa yang sangat dilematis, dan memerlukan waktu dan tenaga lebih untuk membagi perannya sebagai pekerja dan sebagai seorang ibu. Kondisi inilah yang seharusnya diatur dan diterapkan perlakuan khusus (*afirmatif action*) di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka pertanyaannya adalah : Bagaimanakah prinsip-prinsip anti diskriminasi dan perlindungan hak-hak maternal pekerja perempuan di Indonesia ?

Konsep dasar hak-hak asasi manusia pada awalnya hanya meliputi *the right to life, the right to liberty dan the right to property*. hak asasi manusia yang hanya terdiri dari

¹ diakses dari indonesia-p@indopubs.com, *Asas Anti diskriminasi Perlu dalam UNDANG-UNDANGD 1945*, tanggal , 13 Juni 2000, Jakarta, Kompas: <http://www.kompas.com/kompas-cetak/0006/13/nasional/asas06.htm>, tanggal 22 Oktober 2012.

hak hidup, hak untuk bebas dan hak milik mengalami perkembangan sesuai dengan dinamika masyarakat dan bangsa.

Selanjutnya perkembangan konsep hak-hak asasi manusia terus mengalami perubahan. Frankling D. Roosevelt memformulasikan empat macam hak-hak asasi (*the four freedoms*), yaitu *freedom of speech*, *freedom of religion*, *freedom fear* dan *freedom want*).² Konsep yang dirumuskan oleh Frankling D. Roosevelt, merupakan prinsip yang tidak terpisahkan dengan Deklarasi Umum mengenai Hak Asasi Manusia yang menegaskan prinsip-prinsip tentang anti diskriminasi, dan penekanan bahwa semua manusia dilahirkan bebas dan memiliki martabat dan hak yang sama, dan bahwa semua orang berhak atas semua hak dan kebebasan yang ditetapkan dalam Deklarasi tersebut tanpa pembedaan termasuk pembedaan jenis kelamin.

Hak-hak perempuan dibangun secara bertahap, melalui perjuangan berat yang dipimpin perempuan di berbagai belahan dunia. Perjuangan terjadi dalam berbagai konteks, berkaitan dengan berbagai realitas ekonomi, politik, dan sosial. Perempuan mencatat keberhasilan dalam berbagai hal berkaitan dengan hak-hak pekerja, persamaan upah, hak sipil, dan bebas dari penjajahan-definisi baru mengenai peran perempuan dan mentransformasi masyarakat. Pada akhir Perang Dunia Kedua, perempuan membuat kemajuan penting dalam upaya agar suara perempuan didengar. Semua ini menghasilkan dimasukkannya “persamaan hak laki-laki dan perempuan” ke dalam *Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, 1948*. Setelah itu, dua Instrumen Hak Asasi Manusia yang ditandatangani dalam tahun 1966, yaitu *Konvenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik (ICCPR)* dan *Konvenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (ICE-*

SCR), melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.³

Konvensi Pemberantasan Perdagangan Manusia dan Eksploitasi Pelacuran, 1949 adalah Konvensi pertama yang memberikan perhatian pada kerentanan perempuan dalam lingkungan/keadaan khusus. Setelah mengakui tingginya prevalensi diskriminasi terhadap perempuan pekerja, pada tahun 1951 ILO menjadi ujung tombak dalam menetapkan perjanjian antar negara yang menjamin pemberian upah yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Setelah itu, masih dalam kurun waktu sebelum adopsi CEDAW, PBB juga mengakui kerentanan perempuan terutama dalam situasi konflik bersenjata dan dengan demikian melarang perlakuan tidak manusiawi dalam situasi seperti itu melalui Deklarasi Perlindungan Perempuan dan Anak-anak Dalam Keadaan Darurat dan Konflik Bersenjata.⁴

Hak maternal pekerja perempuan, merupakan bagian dari hak-hak asasi manusia yang menjadi bagian dari hak ekonomi, social dan budaya kamu perempuan. Dalam konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW), Pasal 11 menegaskan bahwa:⁵

- (1) Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia.

³ Partners For Law in Development United Nations Development Fund for Women, konvensi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, CEDAW: mengembalikan hak-hak perempuan, Judul Asli adalah “*Restoring Rights to Women*” Terjemahan dalam Bahasa Indonesia, penyuntingan dan publikasi dimungkinkan dengan izin dari UNIFEM CEDAW South-East Asia Programme dan didukung dana dari Canadian International Development Agency (CIDA). Diterjemahkan pertama kali oleh dan disunting untuk publikasi oleh Achie S.Luhulima, Jakarta, Juni 2007, hlm. 18, diakses dari http://cedaw-seasia.org/docs/indonesia/14_2007_1.pdf, tanggal 3 Desember 2012.

⁴ *Ibid*

⁵ Sri Wiyanti Eddyono, *Hak Asasi Perempuan dan Konvensi Cedaw*, Seri Bahan Bacaan Kursus HAM untuk Pengacara X Tahun 2004 Materi : Konvensi CEDAW, Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat, Jakarta, hlm. 13.

² Miriam Budiharjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Gramedia, Jakarta, hlm. 120-121

- (2) Hak atas kesempatan kerja yang sama termasuk dalam hal seleksi.
- (3) Hak memilih profesi dan pekerjaan, mendapat promosi, jaminan pekerjaan, semua tunjangan, serta fasilitas kerja, pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang.
- (4) Hak menerima upah yang sama termasuk tunjangan, termasuk persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas kerja.
- (5) Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia.
- (6) Hak atas masa cuti yang dibayar.
- (7) Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja.
- (8) Hak atas perlindungan khusus terhadap fungsi melanjutkan keturunan dalam bentuk :
 - a. Tidak dipecah atas dasar kehamilan atau atas dasar status perkawinan;
 - b. Pengadaan cuti hamil dengan bayaran;
 - c. Pengadaan pelayanan sosial dalam bentuk tempat penitipan anak;
 - d. Pemberian pekerjaan yang tidak berbahaya bagi kehamilan.

Lebih lanjut, landasan normatif tertinggi yaitu Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Lebih lanjut di dalam Pasal 83 Undang-undang nomor 13 tahun 2004 tentang ketenagakerjaan yaitu: "*Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu arus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja*".

Ketentuan ini mengilhami dan memberikan pondasi yang kokoh terhadap

perlakuan yang adil dan layak di bidang ketenagakerjaan bagi setiap pekerja, baik laki-laki maupun perempuan. Sehingga prinsip anti diskriminasi dapat menjadi salah satu ruh dari terbentuknya setiap peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia dalam rangka melindungi hak-hak maternal pekerja perempuan.

Pada dasarnya prinsip anti diskriminasi menurut Nursyahbani Katjasungkana, salah satu aktifis perempuan dan anak berpendapat bahwa kewajiban pemerintah Indonesia untuk mencantumkan prinsip anti diskriminasi pada setiap produk perundang-undangan yang ada mengingat bahwa pemerintah Indonesia telah meratifikasi Konvensi Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan lewat Undang-undang Nomor 7 tahun 1984. Pasal 2 dan 3 konvensi tersebut, mewajibkan negara mencantumkan prinsip persamaan laki-laki dan perempuan dalam konstitusi dan peraturan perundang-undangan. Hal ini melahirkan adanya kebijakan khusus (*affirmative action*) di bidang politik dan demokrasi. Selanjutnya Pasal 4 mewajibkan negara memberlakukan kebijakan khusus (*affirmative action*) untuk mengakselerasikan persamaan *de facto* antara laki-laki dan perempuan".

Kebijakan afirmatif tidak hanya untuk menghapuskan diskriminasi antara laki-laki dan perempuan tetapi juga bagi kelompok-kelompok yang selama ini termarginalkan dalam proses pembangunan. Masukkan prinsip anti diskriminasi dalam Undang-Undang Dasar 1945 penting untuk memberikan penjelasan hukum dan memberikan jaminan agar kebijakan terkait anti diskriminasi dapat terlaksana di semua bidang kehidupan masyarakat, sehingga mendukung tercapainya demokrasi dan keadilan bagi setiap pihak terutama yang selama ini diabaikan kepentingannya".⁶

⁶ *Asas Antidiskriminasi Perlu dalam Undang-Undang Dasar 1945*, Selasa, 13 Juni 2000, Jakarta, Kompas: diakses dari <http://www.kompas.com/kompas-cehak/0006/13/nasional/asas06.htm>, tanggal 22 Oktober 2012.

Konsep hukum dalam penelitian ini adalah hukum sebagai asas-asas kebenaran dan keadilan yang bersifat kodrati dan berlaku universal hal tersebut sejalan dengan penelitian hukum normatif, yaitu penelitian terhadap asas-asas hukum atau prinsip-prinsip hukum.⁷ Pada penelitian hukum normatif, pengolahan data hakikatnya kegiatan untuk mengadakan sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis. Sistematisasi berarti membuat klasifikasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis tersebut untuk memudahkan pekerjaan analisis dan konstruksi.⁸

PEMBAHASAN

A. Prinsip Anti Diskriminasi dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan di Bidang Ketenagakerjaan.

Menurut A. Rachmad Budiono dalam Lalu Husni, pengertian prinsip atau asas dapat dipahami dalam dua konsep yang hendak dipadukan pada pembahasan prinsip atau asas yakni kebenaran dan berfikir atau bertindak. Penautnya terletak pada konsep “landasan”, yaitu setiap aktivitas berfikir atau bertindak selalu harus didasarkan pada kebenaran. Agar kebenaran menjadi prinsip atau asas, maka harus dijadikan landasan berfikir atau landasan perbuatan lainnya.⁹ Prinsip-prinsip hukum merupakan ukuran-ukuran hukum-etis yang memberikan arah bagi pembentukan hukum. Ada juga yang berpendapat bahwa prinsip hukum sebagai dasar petunjuk arah pembentukan hukum positif.

⁷ Soetandyo Wignjosoebroto dalam Bambang Sunggono, yang mengambil definisi penelitian hukum normatif pada salah satu penelitian tentang asas-asas hukum, dalam buku *Metode Penelitian Hukum*, PT. Rajagrafindo : Jakarta, 1997, hlm. 184.

⁸ Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Rajawali Press : Jakarta, 1990, hlm. 251-252.

⁹ Lalu Husni, *Hukum Penempatan dan Perlindungan TKI*, Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Malang : Malang, Januari 2010, hlm. 107.

Selanjutnya menurut Van Eikma Homes, asas hukum itu tidak boleh dianggap sebagai norma-norma hukum yang konkrit, akan tetapi perlu dipandang sebagai dasar-dasar hukum umum atau petunjuk-petunjuk bagi hukum yang berlaku. Pembentukan hukum praktis perlu beorientasi pada asas-asas hukum tersebut. Dengan kata lain, asas hukum ialah dasar-dasar petunjuk arah dalam pembentukan hukum positif.¹⁰

Prinsip-prinsip hukum yang dikaji dalam tulisan ini adalah tentang prinsip anti diskriminasi yang dimaksud dalam peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan di Indonesia khususnya pekerja perempuan. Terdapat beberapa ketentuan yang mengatur mengenai perlindungan bagi pekerja perempuan, baik dalam konvensi internasional maupun peraturan perundang-undangan di Indonesia, yaitu antara lain:

1. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* yang telah diratifikasi dengan Undang-undang No. 7 Tahun 1984 (CEDAW)
2. ILO Convention Nomor 183 Year 2000 on Maternity Protection (Konvensi ILO mengenai Perlindungan Maternitas)
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-undang Ketenagakerjaan)
4. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Undang-undang HAM)
5. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Undang-undang Kesehatan)
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak

Perlindungan hak-hak perempuan pekerja dalam ketentuan perundang-undangan di atas merupakan dasar hukum

¹⁰ *Ibid*, hlm. 108.

bagi pekerja perempuan di dalam melaksanakan hak-haknya sebagai pekerja dan perlindungan terhadap tindakan diskriminasi yang dilakukan oleh pemberi kerja serta pihak lain di tempat kerja. Hak-hak pekerja perempuan salah satunya adalah hak maternal. Hak maternal pada dasarnya sama dengan hak kesehatan reproduksi. Aspek perlindungan terhadap hak-hak maternal ini, pada dasarnya menjadi ketentuan yang wajib diharmonisasikan ke dalam peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Hak tersebut meliputi, hak atas perlindungan khusus terhadap fungsi melanjutkan keturunan dalam bentuk: Tidak dipecat atas dasar kehamilan atau atas dasar status perkawinan; Pengadaan cuti hamil dengan bayaran; Pengadaan pelayanan sosial dalam bentuk tempat penitipan anak; Pemberian pekerjaan yang tidak berbahaya bagi kehamilan.

Adapun yang hak-hak perempuan pekerja yang bersifat maternal yang diatur dalam perundang-undang di bidang ketenagakerjaan, dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Hak untuk Hamil

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan kewenangan kepada pengusaha atau perusahaan untuk membuat perjanjian kerja yang memuat ketentuan larangan menikah maupun larangan hamil selama masa kontrak kerja atau selama masa tertentu dalam perjanjian kerja.

Ketentuan ini terdapat pada Pasal 153 Ayat 1 huruf e Undang-Undang No.13/2003 yang berbunyi: "Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan karena pekerja hamil adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali

pekerja yang bersangkutan sesuai Pasal 153 Ayat 2 Undang-Undang No.13/2003".

Selanjutnya, apabila ada perjanjian kerja yang mengharuskan pekerja perempuan untuk mengundurkan diri ketika hamil, Pada prinsipnya, perusahaan tidak dapat memaksa Pekerja untuk mengundurkan diri karena pekerja hamil. Seperti yang telah dijelaskan di atas, bahwa kehamilan bukanlah alasan yang sah berdasarkan hukum/undang-undang untuk digunakan sebagai alasan memberhentikan pekerja, meskipun sudah diperjanjikan sebelumnya. Selain itu, perusahaan tidak dapat memaksa pekerja untuk mengundurkan diri, karena pada dasarnya pengunduran diri haruslah didasarkan pada kemauan dari pekerja (Pasal 154 huruf b Undang-Undang No.13/2003). Oleh karena itu, perjanjian yang memuat klausul pekerja akan diputus hubungan kerjanya karena hamil tidak beralasan hukum dan dianggap batal demi hukum. Jadi, meskipun dalam perjanjian kerja tertulis bahwa pekerja dilarang hamil sebelum waktu tertentu, namun karena hal tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada dan hak asasi manusia (perempuan), maka secara hukum perusahaan tidak dapat memutuskan hubungan kerja karyawan yang bersangkutan.

b. Hak Cuti Hamil bagi Pekerja Perempuan¹¹

Pengaturan mengenai cuti hamil ini diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni sebagai berikut :

1. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah)

¹¹ Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI), *Pertanyaan mengenai Hak Pekerja Perempuan*, diakses dari <http://www.gajimu.com>, tanggal 17 Agustus, 2012.

bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

2. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pekerja perempuan berhak memperoleh cuti selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan atau jika diakumulasi menjadi 3 bulan. Selama 3 bulan cuti hamil/melahirkan tersebut, perusahaan tetap wajib memberikah hak upah penuh, artinya perusahaan tetap member gaji pada pekerja perempuan yang hamil meskipun mereka sedang menjalani cuti hamil/melahirkan.

Ketentuan tersebut memberikan pemahaman bahwa, hak cuti melahirkan merupakan hak maternal yang tidak dapat dikesampingkan dan harus disesuaikan dengan kondisi ibu dan bayi sebagai pekerja yang mempunyai hak khusus dalam rangka melindungi hak dan martabatnya.

Hak yang juga diatur adalah tentang hak untuk cuti keguguran pekerja perempuan. Dalam Pasal 82 ayat 2 menyatakan bahwa: "Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani kasus keguguran pekerja".

- c. Hak Pekerja Perempuan terkait Biaya Melahirkan Ditanggung oleh Perusahaan

Pasal 4 ayat 1 Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Pasal 2 ayat 3 PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyatakan bahwa: "Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling

sedikit Rp. 1.000.000,- sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara (yakni, PT Persero Jamsostek)".

Sesuai Pasal 6 Undang-Undang No. 3/1992 dan Pasal 2 ayat (1) PP No. 14/1993, lingkup program jaminan sosial tenaga kerja saat ini adalah meliputi 4 (empat) program, yakni: jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JK), jaminan hari tua (JHT), jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK).¹²

Dalam hal ini, jaminan bagi pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan termasuk dalam JPK yang menjadi hak pekerja. Cakupan program JPK ini termasuk Pelayanan Persalinan, yakni pertolongan persalinan yang diberikan kepada pekerja perempuan berkeluarga atau istri pekerja peserta program JPK maksimum sampai dengan persalinan ke-3. Besar bantuan biaya persalinan normal setinggi-tingginya ditetapkan Rp 500.000.

Seperti yang sudah dijelaskan di atas, bahwa pekerja berhak atas jaminan sosial diantaranya program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), cakupan program JPK termasuk pelayanan persalinan yang diberikan kepada pekerja perempuan berkeluarga atau istri pekerja peserta program JPK.

Jadi, jika pekerja telah diikutsertakan pada program JPK pada PT. Persero Jamsostek, maka istri pekerja pun berhak memperoleh bantuan biaya persalinan dari PT. Persero Jamsostek. Atau, jika perusahaan mengikutsertakan pekerja pada asuransi kesehatan dengan manfaat yang lebih baik dari JPK yang diberikan PT. Persero Jamsostek, maka biaya persalinan dapat ditanggung oleh perusahaan asuransi tersebut. Meskipun, pada praktiknya, biaya yang ditanggung bisa

¹² *Ibid*

berbeda-beda, bergantung pada asuransi kesehatan yang diikuti perusahaan tempat pekerja bekerja.

- d. Hak Pekerja Perempuan untuk mendapat Perlindungan selama Masa Kehamilan.

Menurut Pasal 76 ayat 2 Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa: “Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antarpukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.”

Pasal 3 Konvensi ILO No.183 tahun 2000 mengatur lebih lanjut bahwa: “Pemerintah dan pengusaha sepatutnya mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menjamin bahwa pekerja perempuan hamil tidak diwajibkan melakukan pekerjaan yang dapat membahayakan kesehatan ibu dan anak dalam kandungan”.

Mempekerjakan seorang wanita pada pekerjaannya yang mengganggu kesehatannya atau kesehatan anaknya, sebagaimana yang ditentukan oleh pihak berwenang, harus dilarang selama masa kehamilan dan sampai sekurang-kurangnya tigabelas bulan setelah melahirkan dan lebih lama bila wanita itu merawat anaknya.

Lebih lanjut di dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang perlindungan anak, dalam konsiderannya menyatakan bahwa: “Agar setiap anak kelak mampu memikul tanggung jawab tersebut, maka ia perlu mendapat kesempatan yang seluas-luasnya untuk tumbuh dan berkembang secara optimal, baik fisik, mental maupun sosial, dan berakhlak mulia, perlu dilakukan upaya perlindungan serta untuk mewujudkan kesejahteraan anak dengan memberikan jaminan terhadap pemenuhan hak-haknya serta adanya perlakuan tanpa diskriminasi”.

Hak-hak tersebut mencakup hak untuk dirawat oleh ibunya (perempuan pekerja), khusus untuk anak usia di bawah lima tahun. Ketentuan tersebut dirasakan belum diatur di dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan di Indonesia, dan hal tersebut menjadi bagian yang sangat penting, apabila disinkronisasikan dengan undang-undang perlindungan anak terkait dengan hak-hak anak.

- e. Hak Pekerja Perempuan untuk Menyusui

Pasal 83 Undang-Undang No.13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “Pekerja perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.”

Dalam penjelasan Pasal 83 tersebut diatur bahwa maksud dari kesempatan sepatutnya tersebut adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Ketentuan Pasal 83 tersebut dapat diartikan sebagai kesempatan untuk memerah ASI bagi pekerja perempuan pada waktu kerja.

Pasal 10 Konvensi ILO No. 183 tahun 2000 mengatur lebih lanjut bahwa seorang pekerja perempuan harus diberi hak untuk satu atau lebih jeda diantara waktu kerja atau pengurangan jam kerja setiap harinya untuk menyusui bayinya, dan jeda waktu atau pengurangan jam kerja ini dihitung sebagai waktu kerja, sehingga pekerja perempuan tetap berhak atas pengupahan. Namun, hal tersebut tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Lebih lanjut Pasal 128 Undang-Undang No. 36 tahun 2009 tentang

Kesehatan menyatakan bahwa semua pihak harus mendukung pekerja perempuan untuk menyusui dengan menyediakan waktu dan fasilitas khusus, baik di tempat kerja maupun di tempat umum. Fasilitas khusus tersebut hendaknya diartikan oleh pengusaha untuk menyediakan ruang khusus menyusui atau pemerah ASI beserta tempat penyimpanannya. Sesuai dengan rekomendasi *World Health Organization*, masamenyusuiteersebutsekurang-kurangnya 2 tahun.

f. Hak Pekerja Perempuan untuk Cuti Menstruasi

Salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja perempuan yang cukup penting, akan tetapi seringkali diabaikan adalah hak untuk cuti menstruasi. Implementasi hak ini ada yang dipersulit di beberapa perusahaan yang meminta surat keterangan dokter untuk mendapat cuti menstruasi, ketika faktanya jarang bahkan mungkin hampir tidak ada perempuan yang pergi konsultasi ke dokter karena menstruasi.

Akan tetapi di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 81 menyatakan bahwa: “Pekerja perempuan yang dalam masa menstruasi merasakan sakit dan memberitahukannya kepada manajemen perusahaan, maka dia tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua dalam masa menstruasinya”.

Ketentuan yang mengatur tentang hak-hak pekerja perempuan dalam Undang-Undang tersebut di atas merupakan bentuk pengaturan prinsip anti diskriminasi yang di peruntukkan bagi pekerja perempuan, dengan tetap melihat kekhususan yang dimiliki oleh perempuan secara *nature*, dan dilindungi oleh undang-undang dalam pelaksanaannya.

Ketentuan tentang hak-hak pekerja perempuan memberikan secara rinci tentang hak-hak pekerja perempuan serta melindungi perusahaan atau pemberi

kerja di dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya terhadap pekerja perempuan, sehingga akan memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak.

KESIMPULAN

Prinsip anti diskriminasi dan Perlindungan hak-hak maternal pekerja perempuan di Indonesia telah tertuang di dalam ketentuan perundang-undangan dan merujuk kepada konvensi internasional tentang hak asasi manusia dan *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* serta konvensi *ILO Convention Nomor 183 Year 2000 on Maternity Protection* (Konvensi ILO mengenai Perlindungan Maternitas). Hak-hak tersebut meliputi, hak untuk cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan, hak untuk mendapatkan biaya melahirkan dari perusahaan atau pemberi kerja melalui jaminan social tenaga kerja, serta hak menyusui dan merawat anak dan merupakan hak perlakuan khusus (*Afirmatif action*) di bidang ketenagakerjaan.

Adapun saran dari permasalahan di atas adalah :

1. Agar hak-hak maternal mampu memberikan perlindungan bagi pekerja-pekerja perempuan, sehingga mampu mewujudkan prinsip anti diskriminasi di bidang ketenagakerjaan. Serta pengusaha dapat mengimplementasikan ketentuan Undang-Undang tentang hak maternal pekerja perempuan sehingga perlindungan martabat pekerja bagi kemanusiaan dapat terlaksana dengan baik dan tidak mengabaikan prinsip anti diskriminasi di bidang ketenagakerjaan.
2. Agar dilaksanakannya *judicial review* terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khusus terkait hak-hak maternal perempuan pekerja dan anaknya yang dibawa usia lima tahun, yang mengatur tentang pengadaan pelayanan

sosial dalam bentuk tempat penitipan anak sebagai salah satu hak perempuan pekerja dan anaknya.

Daftar Pustaka

- Lalu Husni, *Hukum Penempatan dan Perlindungan TKI*, Program Pasca Sarjana Universitas Brawajaya Malang, Malang, Januari 2010.
- Miriam Budiharjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Gramedia, Jakarta.
- Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Rajawali Press, Jakarta, 1990
- Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Rajagrafindo, Pesada, Jakarta.
- Soetandyo Wignjosoebroto dalam Bambang Sunggono, yang mengambil definisi penelitian hukum normatif pada salah satu penelitian tentang asas-asas hukum, dalam buku *Metode Penelitian Hukum*, PT. Rajagrafindo, Jakarta, 1997.
- Sri Wiyanti Eddyono, *Hak Asasi Perempuan dan Konvensi Cedaw*, Seri Bahan Bacaan Kursus HAM untuk Pengacara X Tahun 2004 Materi : Konvensi CEDAW, Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat, Jakarta,
- Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) is the partner in Indonesia*, Pertanyaan mengenai Hak Pekerja Perempuan, Diperbaharui terakhir Aug 17, 2012, <http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/hak-maternal>.
- Asas Antidiskriminasi Perlu dalam Undang-Undang Dasar 1945*, indonesia-p@indopubs. com, Selasa, 13 Juni 2000.
- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 (CEDAW)
- ILO Convention Nomor 183 Year 2000 on Maternity Protection (Konvensi ILO mengenai Perlindungan Maternitas)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan)
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Undang-Undang HAM)
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan

(UNDANG-UNDANG Kesehatan)

Undang-Undang nomor 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak

