

Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal

The Policy for Women Labors

VG. Tinuk Istiarti

ABSTRACT

Background: *The Policy for Women Labors in the Act No. 1 1951 states that women are not allowed to work 1,5 months before and after bearing a child. However, up to the present time, its implementation is not effective.*

Objective: *This explorative research uses quantitative and qualitative approach which objective is to observe the knowledge, attitude and behavior of the woman labourers towards their right of child birth leave. Method of his research is also aimed at observing the employers in implementing the child birth leave right of the woman labourers and the related constraints of the practices. The qualitative samples consist of 300 respondents of the woman labourers and the qualitative samples consist of 18 employers "Depnaker" staff, 18 SPSI members and 15 woman labourers. Instruments for collecting data are questionnaire and interviewguides. Qualitative data are analysed by using frequency distribution while qualitative data are analysed by using content analysis.*

Result: *The research results shows that the knowledge and attitude of the woman labourers towards the rights of child birth leave are good enough. However in practice it is not well implemented as that in the regulation, because employers never give additional wages, such as pregnancy and childbirth allowances despite their agreement to implement it.*

Conclusion: *Most employers are not consistent in implementing the right of child birth leave. It can be seen from the fact that the implementation is met only to each own company's condition. Those who have had or are in the process of having PKB for example are more consistent than those who have not. Constraints of the implementation of childbirth leave are as follows: 1). Not all employers well comprehend the right of child births leave, 2). The surveillance and empowerment of Disnaker is not effective, 3) The law enforcement to the employers who break the rules is very weak, and 4). The role of SPSI in giving supervision is not yet significant.*

Key words: *Child birth leave, woman labourers, formal sector*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri di Indonesia terus mengalami peningkatan, diikuti dengan makin banyaknya tenaga kerja perempuan yang bekerja di sektor industri, khususnya industri manufaktur. Menurut Biro Pusat Statistik (BPS) dan Sakernas pada tahun 2007 tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan adalah sebesar 45,6%, kemudian pada tahun 2008 meningkat menjadi 47,3% dan tahun 2011 menjadi 49,1%. Kebijakan bagi tenaga kerja perempuan yang tertuang dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1951 memberlakukan bahwa tenaga kerja perempuan tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid, harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sesudah melahirkan atau gugur kandung, dan harus diberi kesempatan untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja¹. Meskipun kebijakan mengenai cuti melahirkan itu telah lama dilakukan, juga mekanisme untuk mengusut pelanggaran sudah diatur dalam Pasal 20 Undang-Undang No. 1 Tahun 1951, demikian juga untuk perlindungan terhadap wanita hamil dan menyusui sudah

diamanatkan sebagai hak reproduksi dalam Pasal 71 Undang-Undang Kesehatan Tahun 2009. Namun setelah lima dasawarsa implementasinya tidak banyak berubah².

Mencermati kondisi diatas penelitian mengenai penerapan hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan di sektor industri perlu dilakukan untuk mendukung upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas hidup, khususnya kesehatan reproduksi perempuan. Permasalahan yang penting untuk dikaji adalah bagaimanakah kepatuhan pengusaha selama ini dalam menerapkan peraturan hak cuti melahirkan dan hambatan apa sajakah yang timbul dalam penerapan hak cuti melahirkan.

BAHAPAN METODE

Penelitian dilakukan dengan metode cross sectional dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif pada beberapa faktor yang dianggap penting. Lokasi penelitian dipilih secara random sampling di tiga Provinsi Lampung (Kota Bandar Lampung, Lampung Tengah, Lampung Selatan dan Lampung Utara) kemudian Jawa

Dra. VG. Tinuk Istiarti, M.Kes Fakultas Kesehatan Masyarakat UNDIP

Tengah (Kabupaten Kendal, Pekalongan, Semarang, dan Surakarta) dan Provinsi Bali (Denpasar, Tabanan, Gianyar dan Klungkung). Untuk pengambilan sampel kuantitatif sejumlah 300 responden dipilih setiap provinsi diambil tenaga kerja perempuan dari 6 perusahaan yang banyak mempekerjakan perempuan dalam perekrutan tenaga kerjanya. Kemudian untuk sampel kualitatif terdiri dari staf SPSI dan pengusaha diambil dari perusahaan yang dipakai sebagai unit penelitian. Adapun pengumpulan data kuantitatif dilakukan dengan cara pengisian kuesioner oleh enumerator. Sedangkan untuk pengumpulan data kualitatif dilakukan dengan wawancara mendalam terhadap informan yang terdiri dari : 18 orang pengurus SPSI, 18 orang pengusaha, 9 staf Disnaker dan 15 orang tenaga kerja. Adapun pengolahan data untuk data kuantitatif dilakukan dengan menggunakan program komputer. Sedangkan data kualitatif diolah dengan menggunakan metode content analysis.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengidentifikasi mengenai pengetahuan dan sikap tenaga kerja perempuan dalam penerapan cuti hak melahirkan.
2. Mengidentifikasi kepatuhan pengusaha dalam menerapkan hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan di sektor formal.
3. Mengidentifikasi hambatan dalam penerapan hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan di sektor formal.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik pekerja Perempuan di Provinsi Bali, Jawa Tengah dan Lampung

Di tiga provinsi lebih 60% dari tenaga kerja perempuan berumur antara 22 tahun sampai dengan 30 tahun, dengan jumlah anak sebagian besar hanya satu orang. Adapun tingkat pendidikan terbanyak adalah SLTA dengan pendapatan per bulan rata-rata antara Rp. 1.200.000,-, sampai dengan Rp. 3.000.000,-. Mengenai status tempat tinggal, pada umumnya masih tinggal serumah dengan orang tua, menempati rumah kontrakan dan tinggal di tempat kos. Tenaga kerja yang rata-rata lama bekerja 6 tahun sampai dengan 10 tahun tersebut mempunyai alasan, terbanyak bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Adapun jenis pekerjaan yang dikerjakan kebanyakan termasuk jenis pekerjaan yang dilakukan dengan posisi duduk yang meliputi: menjahit, menggoreng, mencocokkan bahan, menyulam, mensortir dan melakukan pengepakan hasil produksi.

Pengetahuan Pekerja Perempuan Mengenai Penerapan Hak Cuti Melahirkan

Dalam penerapan hak cuti melahirkan umumnya tenaga kerja mempunyai pengetahuan yang cukup baik. Hanya 8% tenaga kerja di di tiga provinsi yang

mempunyai pengetahuan kurang baik mengenai penerapan hak cuti melahirkan. Sedangkan tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan baik di Bali ada sejumlah 94%, Jawa Tengah 96%, dan Lampung 94%. Penilaian mengenai pemahaman pengetahuan tenaga kerja tentang ketentuan Pasal 13 UU No. 1 Tahun 1951 dan PP No. 4 Tahun 1951, di Bali ada sebanyak 37%, Jawa Tengah 27% dan Lampung 22% yang mengetahuinya. Adapun pengetahuan tenaga kerja tentang lama cuti melahirkan yang 3 bulan, di Bali yang mengetahui ada 98%, Jawa Tengah 100% dan Lampung 98%. Kemudian mengenai pengetahuan kalau cuti melahirkan harus diambil 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan, di Bali ada 90%, Jawa Tengah 94%, dan Lampung 91% yang sudah mengetahuinya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Juliani tahun 2008 yang menunjukkan bahwa pada umumnya para pekerja perempuan sudah mempunyai pengetahuan yang cukup baik dalam penerapan hak kesehatan reproduksinya³. Di semua wilayah penelitian, tenaga kerja perempuan pada umumnya mengetahui bahwa meskipun mereka cuti selama 3 bulan, namun gaji pokok tetap harus diberikan karena sudah menjadi haknya dan telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Mengenai pemotongan gaji yang dilakukan oleh perusahaan selama cuti, sepengetahuan tenaga kerja perempuan di Provinsi Bali ada sebanyak 13%, di Jawa Tengah 10%, dan di Lampung 14% yang menganggap hal tersebut sebagai sesuatu yang dibenarkan. Tenaga kerja yang menganggap hal tersebut benar, mengatakan karena sudah menjadi kesepakatan antara tenaga kerja dan perusahaan ketika awal masuk kerja, sehingga ketika cuti melahirkan mereka tidak merasa dirugikan akibat gajinya dipotong. Sedangkan penggantian cuti dengan bentuk bonus di Lampung ada sebanyak 7%, Bali 15% dan Jawa Tengah 1% tenaga kerja yang membenarkan bahwa cuti melahirkan dapat diberikan dalam bentuk bonus. Temuan penelitian ini menunjukkan, meskipun pada umumnya mereka mengetahui tentang hak-haknya, namun mereka tidak bisa berbuat banyak mengenai implementasinya dalam penerapan. Hal ini sangat bertentangan dengan Undang-Undang Kesehatan Tahun 2009 dan Pasal 13 Undang-Undang no. 1 Tahun 1951⁴.

Sikap Pekerja Perempuan terhadap Penerapan Hak Cuti Melahirkan

Seluruh tenaga kerja di tiga provinsi pada umumnya menyetujui terhadap ketentuan hak cuti melahirkan. Alasan yang diberikan karena sudah merupakan hak tenaga kerja dan sudah merupakan kesepakatan yang tercantum dalam perjanjian kerja. Selain itu ada anggapan bahwa selama cuti tenaga kerja akan mempunyai cukup waktu untuk memulihkan kesehatan, dan merawat bayi. Adanya kesadaran yang cukup tinggi tersebut sebetulnya harus diikuti dengan ketentuan sebagai

Penerapan Hak Cuti Melahirkan

haknya. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Balqis bahwa buruh sudah mempunyai kesadaran yang tinggi tentang hak-haknya namun dalam implementasinya perlindungan maternitas dan pelayanan kesehatan reproduksi masih belum dilaksanakan¹¹.

Hampir semua tenaga kerja mempunyai kesadaran yang cukup tinggi yang dinyatakan tidak setuju apabila cuti melahirkan hanya diberikan satu minggu sebelum dan sesudah melahirkan, dengan alasan karena badan masih lemah dan tidak memungkinkan untuk bekerja kembali. Namun ada sejumlah 4% tenaga kerja di Bali dan 39% di Lampung yang menyatakan setuju karena alasan ekonomi. Sedangkan tenaga kerja di Jawa Tengah pada umumnya menyatakan tidak setuju. Adanya perbedaan sikap tersebut disebabkan karena biaya hidup di Lampung jauh lebih tinggi daripada di Jawa Tengah, khususnya untuk keperluan makan sehari-hari. Tenaga kerja perempuan di tiga provinsi pada umumnya menyatakan setuju terhadap pemberian cuti melahirkan selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan, alasannya karena dapat dimanfaatkan untuk persiapan melahirkan dan mengasuh anak setelah lahir. Adapun keuntungan lain yang diperoleh mereka dapat istirahat untuk memulihkan kondisi kesehatan. Namun ada juga tenaga kerja yang menyatakan tidak setuju di Bali ada sejumlah 4% Jawa Tengah 2% dan di Lampung 6%. Dengan alasan lebih suka mengambil cuti beberapa hari menjelang melahirkan, agar bayi tidak terlalu “kecil” apabila ditinggal bekerja. Mengenai penggantian hak cuti melahirkan dengan bonus jika hak tersebut tidak dimanfaatkan, hampir seluruh tenaga kerja menyatakan tidak setuju. Alasan yang diberikan karena setelah melahirkan kondisi tubuh masih lemah dan belum kuat untuk bekerja. Adanya pernyataan tersebut sangat beralasan karena menurut American of Pediatrics (1997) menyebutkan bahwa manfaat cuti melahirkan dengan program menyusui selain dapat mengurangi risiko kanker ovarium dan kanker payudara juga menurunkan risiko bayi kena diare dan sindrom kematian mendadak¹⁵.

PEMBAHASAN

Penerapan Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan

Kondisi di tiga provinsi menunjukkan bahwa para tenaga kerja perempuan pada umumnya hanya diberikan gaji pokok saja ketika mengambil cuti melahirkan. Demikian juga mengenai biaya pemeriksaan hamil dan biaya persalinan tenaga kerja yang diatur dengan UU No. 3 Tahun 1992 kebanyakan pengusaha juga mengabaikannya. Hanya sebagian kecil perusahaan yang memberikan biaya persalinan namun tidak semua biaya persalinan diganti dengan jaminan perusahaan. Adapun bentuk potongan gaji yang diberlakukan kepada tenaga kerja perempuan yang mengambil cuti adalah bervariasi, dari Rp. 500.000,- sampai dengan 50% gaji

pokok. Kondisi tersebut sangat bertentangan dengan Undang-Undang Kesehatan 2009 Pasal 73⁵.

Dari semua tenaga kerja di Bali ada 26%, Jawa Tengah dan Lampung 12% yang dipotong gaji pokoknya selama cuti melahirkan. Sedangkan hak tenaga kerja perempuan dalam mendapatkan kesempatan memberikan ASI kepada anaknya sampai dengan umur 1 tahun yang diatur oleh PP No. 4 Tahun 1951, dan diperkuat dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 409 Tahun 1984 Ps. 10, hanya 25% pengusaha yang telah memberlakukan kepada tenaga kerjanya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Nurin Deni tahun 1996, yang menunjukkan bahwa tidak semua pengusaha memberikan perlindungan kesehatan reproduksi⁴. Sedangkan untuk implementasi aturan kesempatan menyusui selama bekerja seharusnya perusahaan merealisasikan dengan menyediakan tempat penitipan anak. Namun tidak satupun perusahaan yang teliti memiliki fasilitas tempat penitipan bayi dan anak. Perusahaan tidak memberikan waktu khusus untuk menyusui. Dari 18 perusahaan yang diteliti ternyata tidak ada yang mempunyai bilik laktori hanya satu perusahaan yang memfasilitasi itu pun hanya dengan menyediakan paket makan siang selama jam kerja, tetapi tidak memperkenankan tenaga kerjanya untuk meninggalkan perusahaan selama bekerja. Akibatnya mereka tidak mempunyai kesempatan untuk menyusui anaknya, sehingga sangat bertentangan dengan peraturan bersama 3 Menteri tahun 2008 tentang peningkatan pemberian air susu ibu selama waktu kerja di tempat kerja⁵. Adapun perselisihan yang pernah terjadi antara tenaga kerja perempuan dengan pengusaha mengenai implementasi penerapan hak cuti melahirkan, karena disebabkan ada perusahaan yang melakukan pemotongan gaji dan pemberian lama cuti yang tidak sesuai dengan ketentuan. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa para pengusaha masih belum memberikan hak perempuan dengan fungsi reproduksinya yang harus dijamin dan dilindungi. Tataran perundang-undangan, isu perlindungan kesehatan reproduksi sudah diatur dalam ketentuan yang mengikat, namun belum tersosialisasi dan diimplementasikan dengan baik⁵. Kejadian perselisihan yang terjadi di tiga provinsi masih merupakan masalah intern perusahaan. Seperti halnya yang terjadi di kota-kota besar lainnya¹², di Lampung pernah terjadi kasus demo yang dilakukan oleh tenaga kerja untuk membela temannya yang di PHK karena dianggap lalai dalam prosedur pengambilan cuti melahirkan namun berkat kegigihan SPSI setempat dalam melakukan pendekatan kepada pengusaha, akhirnya hak tenaga kerja perempuan dapat diberikan.

Kepatuhan Pengusaha dalam Penerapan Hak Cuti Melahirkan

Secara umum pekerja perempuan memiliki peran ganda yaitu sebagai tenaga kerja yang harus dilindungi

hak-haknya dan juga berperan sebagai ibu rumah tangga yang harus dilindungi fungsi reproduksinya¹. Terdapat variasi dari masing-masing perusahaan dalam kepatuhan memberikan jaminan kesehatan reproduksi kepada tenaga kerja yang tergantung dari kemampuan masing-masing perusahaan. Di beberapa perusahaan selain gaji pokok, tunjangan diterimakan dalam bentuk pemberian makan siang, uang transport, premi dan pemberian uang apabila ada tenaga kerja yang berprestasi. Sedangkan tersedianya klinik-klinik kesehatan di perusahaan dan jaminan kesehatan reproduksi yang meliputi pemberian biaya pengobatan bagi tenaga kerja yang sakit dan pemeriksaan kehamilan tidak semua perusahaan memberikannya. Hanya beberapa perusahaan yang memberikan fasilitas jaminan tersebut di atas seperti: di Lampung perusahaan kayu lapis, di Jawa Tengah perusahaan tekstil dan di Bali perusahaan garmen.

Secara umum pengusaha di tiga provinsi hanya sebatas mengetahui ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan khususnya mengenai penerapan hak cuti melahirkan seperti UU No. 1 tahun 1951 tentang cuti hamil, haid dan melahirkan, Konvensi ILO No. 100 tahun 1951 yang diratifikasi, UU no. 80 Tahun 1957 tentang pengupahan. UU No. 150 Tahun 1978 mengenai cuti haid, melahirkan dan larangan bekerja malam hari dan UU No. 8 Tahun 1981 tentang buruh harian atau borongan bilamana tidak bekerja maka tidak dibayar. Pada umumnya mereka kurang menguasai secara detail terutama dalam kepatuhannya mengimplementasikan cuti hamil / melahirkan terhadap kebutuhan tenaga kerja perempuan. Sebagai akibatnya kasus di Bali, ada 1 pekerja yang keguguran akibat melakukan pekerjaan yang tidak selayaknya dikerjakan ketika hamil. Kondisi tersebut didukung oleh penelitian Anggraini bahwa jenis pekerjaan yang tidak sesuai seperti mengangkat, menjahit, mengepak dapat berakibat terhadap keguguran¹². Sedangkan mengenai sikap dari pengusaha terhadap penerapan hak cuti melahirkan menunjukkan sikap yang menyetujui dan menerima, meskipun banyak yang beralasan secara ekonomis dengan diberlakukannya cuti melahirkan akan merugikan perusahaan.

Hampir semua pengusaha mempunyai kepatuhan prosedur pengambilan cuti yang sama dalam pemberian cuti melahirkan. Bagi perusahaan yang sudah ada KKN dan SPSInya, tenaga kerja perempuan yang akan mengambil cuti diharuskan mengajukan permohonan tertulis 1 sampai 2 minggu sebelumnya. Permohonan tersebut harus dilampiri surat keterangan umur kehamilan dari bidan atau dokter yang merawat kehamilan, fotokopi KTP suami/istri, KK, dan surat nikah. Permohonan tersebut ditujukan kepada Bagian Personalia yang tembusannya diberikan ke Bagian Penggajian. Di perusahaan yang belum ada KKBnya, prosedur pengambilan cuti cukup sederhana yaitu hanya dengan pamit kepada pengusaha secara lisan. Karena belum ada

kesepakatan bersama antara pengusaha dan tenaga kerja, kondisi tersebut sering dipakai oleh pengusaha untuk dalih memecat bagi tenaga kerja yang dianggap berperilaku terlalu berani melawan kebijakan perusahaan sebelum melahirkan. Kondisi tersebut bertentangan dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4/Men/1989 tentang larangan PHK bagi tenaga kerja karena hamil atau melahirkan, juga ditemui dalam penelitian Nurul Dewi tentang Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja di Perusahaan yang menyatakan perusahaan yang tidak memiliki PKB akan semakin seandainya memperlakukan hak reproduksi pekerjanya⁴. Beberapa pengusaha yang sudah mempunyai PKB terutama pada perusahaan tekstil baik yang ada di Jawa Tengah maupun Bali pada umumnya pemberian cuti hamil sudah menyesuaikan dengan ketentuan yang berlaku. Namun bagi pengusaha yang belum ada PKBnya, khususnya di Bali yaitu perusahaan Wig, Lampung pada perusahaan makanan hanya memberikan cuti kurang dari 3 bulan, bahkan ada juga perusahaan yang memberikan cuti satu bulan dengan alasan perusahaan akan rugi apabila terlalu lama memberikan cuti. Tidak semua pengusaha memberikan gaji secara utuh sesuai dengan ketentuan PP. No.4 Tahun 1951. Pemberian hanya berupa gaji pokok yang disesuaikan dengan masa kerja dari tenaga kerja. Di Bali pengusaha yang memberikan gaji pokok meliputi 74%, Jawa Tengah 88%, dan Lampung 80%. Di perusahaan-perusahaan yang sudah ada PKBnya tenaga kerja selain gaji pokok juga menerima biaya kelahiran yang diberikan sesudah kembali masuk bekerja. Di Bali pengusaha yang memberikan biaya persalinan sebanyak 7%, Jawa Tengah 56%, dan Lampung 61%. Rendahnya persentase biaya persalinan yang diberikan pengusaha di Bali kepada tenaga kerja tersebut disebabkan karena tenaga kerja perempuan sudah dimasukkan ke dalam Jamsostek. Sedangkan bagi tenaga kerja yang belum 2 tahun bekerja biasanya hanya diberikan bantuan Rp. 750.000,- sebagai pengganti biaya persalinan.

Hambatan Dalam Penerapan Hak Cuti Melahirkan

Dari semua perusahaan yang diteliti, 73% perusahaan di Provinsi Bali, 76% perusahaan di Jawa Tengah dan 82% perusahaan di Lampung telah memiliki PKB. Namun pemahaman pengusaha tentang penerapan cuti melahirkan menunjukkan pengetahuan yang masih kurang. Hal ini dapat dilihat 26% pengusaha di Provinsi Bali menyatakan bahwa PKB merupakan tata tertib, peraturan kerja, dan pemberian gaji; 7% pengusaha menyatakan berisi ketentuan perusahaan dan lembur kerja. Kemudian di Provinsi Jawa Tengah 16% tenaga kerja menyatakan PKB berisi hak dan kewajiban tenaga kerja dan pengusaha, kemudian 15% pengusaha di Provinsi Lampung menyatakan PKB merupakan kesepakatan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha. Adanya pemahaman yang kurang tentang penerapan

Penerapan Hak Cuti Melahirkan

cuti melahirkan dan PKB ini menyebabkan ketidak terpenuhinya hak para pekerja ketika melahirkan. Hal ini tidak sesuai dengan tata cara mempekerjakan pekerja perempuan yang dikeluarkan oleh Menteri Ketenagakerjaan⁴.

Adapun mengenai hambatan yang terjadi dalam penerapan hak cuti melahirkan dapat diidentifikasi meliputi hambatan internal dan eksternal.

1. Hambatan Internal
 - a. Rendahnya tingkat pendidikan dan pengetahuan tenaga kerja perempuan menjadi kendala dalam pengurusan cuti melahirkan.
 - b. Kurangnya ketrampilan tenaga kerja perempuan memperlemah posisi tawar mereka (bargaining position) di perusahaan.
 - c. Rendahnya kondisi sosial ekonomi tenaga kerja perempuan menyebabkan sikap mendua terhadap pentingnya hak cuti melahirkan. Cuti melahirkan dipandang sangat penting untuk menjaga kondisi kesehatan ibu dan bayi, namun karena desakan ekonomi mereka memilih tetap bekerja.
2. Hambatan Eksternal
 - a. Pengusaha belum sepenuhnya memahami pentingnya cuti melahirkan bagi tenaga kerja maupun bagi perusahaan. Ada ketidakrelaan untuk membayar upah tenaga kerja selama cuti melahirkan, karena merugikan perusahaan.
 - b. Lemahnya peran SPSI/PUK-SPSI sebagai organisasi yang menyalurkan aspirasi dan kepentingan tenaga kerja. Bahkan SPSI/PUK-SPSI sering terkooptasi oleh kepentingan perusahaan, pengurus, dan pribadi untuk mendapatkan *prevededge*.
 - c. Belum optimalnya peran pemerintah, khususnya Disnaker dalam sosialisasi, pembinaan, dan pengawasan dalam rangka mengimplementasikan berbagai peraturan dan kebijaksanaan dalam bidang ketenagakerjaan.
 - d. Lemahnya penegakan hukum terhadap penyimpangan/pelanggaran undang-undang dan peraturan, karena sulitnya prosedur formal pembuktian hukum serta pertimbangan dampak ekonomis dan politisnya.
 - e. Masih ringannya sanksi hukum atas pelanggaran yang terjadi, baik dalam bentuk sanksi peringatan, administratif maupun pidana.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Pengetahuan dan sikap tenaga kerja perempuan cukup baik dalam penerapan hak cuti melahirkan. Namun dalam penerimaan hak cuti melahirkan tenaga kerja perempuan tidak menerima sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini disebabkan karena pengusaha hanya sebatas memberi hak cuti

yang 3 bulan saja. Selebihnya mengenai hak mendapatkan gaji penuh, tunjangan kesehatan atau perawatan ketika hamil, penggantian biaya persalinan dan hak menyusui selama bekerja hampir semua pengusaha mengabaikannya.

2. Secara umum pengusaha telah melaksanakan ketentuan yang berlaku dalam penerapan hak cuti melahirkan, namun masih terdapat penyimpangan dan modifikasi yang tergantung dari kebijaksanaan dan kemampuan perusahaan masing-masing.
3. Kepatuhan pengusaha dalam penerapan hak cuti melahirkan masih kurang, pelaksanaan penerapan hak cuti melahirkan disesuaikan dengan kemampuan dan kondisi masing-masing. Bagi pengusaha yang belum mempunyai PKB, ada kecenderungan lebih banyak perusahaan melalaikan kewajibannya daripada perusahaan yang mempunyai PKB atau dalam proses pengajuan PKB.
4. Adapun hambatan dalam penerapan hak cuti melahirkan adalah: a) Pengusaha belum semuanya memahami tentang hak cuti melahirkan, b) Kurangnya Disnaker dalam pengawasan/pembinaan terhadap pengusaha, c) Lemahnya penegakan hukum dan sanksi bagi pengusaha pelanggar ketentuan, d) Peran SPSI yang belum optimal mendukung kepentingan tenaga kerja perempuan.

REKOMENDASI

Sesuai dengan hasil penelitian yang ditemukan, perlu direkomendasikan kepada: 1) Depnakertrans untuk lebih meningkatkan pengawasan dan menindak tegas perusahaan yang tidak memenuhi ketentuan dalam menerapkan hak cuti, 2) Deputi Bidang Pengembangan dan Informasi, Kantor Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan diharapkan dapat membuat usulan peraturan ke tingkat DPR agar memperkuat penegakan hukum dengan memberikan sanksi yang sesuai kepada pengusaha yang melanggar ketentuan, 3) SPSI di masing-masing unit perusahaan perlu mengoptimalkan perannya untuk menguatkan komitmen terhadap kepentingan tenaga kerja perempuan, 4) Pimpinan Serikat Pekerja Daerah, Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit (SPTSK), perlu meningkatkan pengetahuan para tenaga kerja perempuan mengenai hak cuti melahirkan melalui upaya promotif (penyuluhan) lewat sosialisasi PKB, 5) Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan harus lebih konsisten di dalam melaksanakan kewajiban menerapkan hak cuti melahirkan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Mujahir, D. *Perlindungan Kesehatan Reproduksi untuk Wanita Pekerja*. PPK-UGM, Yogyakarta, 2009.
2. Selamat Rijadi. *Paradigma Perlindungan Terhadap Perempuan Pekerja di Dunia Kerja dan Kesehatan Reproduksi dalam Perspektif Islam, Kebijakan*

- Negara dan Realitas*. Pasca Sarjana UIN, Jakarta, 2012.
3. Yuliani. *Hubungan Kontrasepsi Hormonal, Pengetahuan, dan Sikap Tentang Kesehatan Reproduksi pada Pekerja Perempuan*. Jurnal Media Kesehatan Masyarakat, 2008, volume 4 no.2.
 4. Arifah, Nurul Dewi. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita di PT.Nyonya Meneer Semarang*. Skripsi, Fakultas Hukum Unissula, Semarang, 1996.
 5. Khopiatuziadah. *Perlindungan Hak Reproduksi Wanita: Hamil, Melahirkan, dan Menyusui Perspektif Perundang-undangan*. Jurnal Legislasi Indonesia, 2010, vol. 7, no. 2.
 6. Turner, G. *Pregnancy Education*. In: Lames DK, Steer PJ, Weiner CP, Gonik B (eds). *High Risk Pregnancy, Management Options*. Saunders Company, London, 2008.
 7. WHO. *Measuring Reproductive Morbidity*. Division of Family Health, Geneva, 2004.
 8. WHO. *Social and Cultural Issues in Human Resources Development for Maternal Health and Safe Motherhood*, Stockholm, 2006.
 9. Kalsum, *Tenaga Kerja dan Perlindungan*, Fakultas Kedokteran, Universitas Sumatera Utara, 2006.
 10. Nurul H, *Peran Wanita dalam Sektor Usaha Formal*, Jurnal Pemberdayaan Perempuan, 2005, Volume 3, no. 2.
 11. Balqis D, *Faktor yang Berhubungan dengan Implementasi Perlindungan Maternitas dan Pelayanan Kesehatan Reproduksi*, Jurnal Kesehatan Masyarakat, 2012, Volume 1, no. 2.
 12. Anggraini, *Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kejadian Keguguran pada Pekerja Perempuan*, Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia, 2005, volume. 6, no. 2.
 13. Handayani, *Ibu Bekeja Dampaknya pada Anak*, Media Informasi Komunikasi Kesetaraan dan Keadilan Gender, Media Perempuan edisi IV, 2005.
 14. Michael Baker, *Maternal Employment, Breastfeeding, and Health: Evidence from Maternity Leave Mandates*, Department of Economics, University of Toronto, Canada, 2006.
 15. Sylvia Guendelman et al, *Effect of Maternity Leave and Occupational Characteristic*, Official Journal of The American of Pediatrics, Illinois, 2013.