

**BAB IV**  
**ANALISIS PEMBERIAN CUTI DAN WAKTU ISTIRAHAT KERJA**  
**DIHUBUNGKAN DENGAN PERLINDUNGAN TERHADAP HAK**  
**REPRODUKSI WANITA DI PT. VIRES**

**A. Pelaksanaan Pemberian Cuti dan Waktu Istirahat Kepada Tenaga Kerja Wanita di PT. Vires Dihubungkan dengan Perlindungan terhadap Hak Reproduksi Wanita menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Mempekerjakan kaum wanita bukanlah persoalan mudah mengingat dari sisi biologis wanita memiliki susunan tubuh yang berbeda dengan laki-laki. Dalam praktek sehari-hari perlindungan terhadap tenaga kerja wanita seringkali diabaikan dari berbagai instrumen. Hal ini dapat dilihat dari adanya ketentuan khusus yang dilengkapi dengan sanksi apabila terdapat tindakan yang merugikan wanita.

UUK telah mengatur bahwa tidak boleh melakukan diskriminasi antara tenaga kerja wanita dan tenaga kerja laki-laki. PT. Vires sebagai pelaku usaha dibidang jasa perawatan kecantikan yang mempekerjakan tenaga kerja wanita harus memperhatikan syarat-syarat yang tercantum di dalam Pasal 76 UUK, yaitu:

- 1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan

kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
  - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
  - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antara jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- 5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Setiap hubungan kerja dituntut adanya keharmonisan antara pemenuhan hak dan kewajiban di antara para pihak. Salah satu hak pekerja ialah mendapatkan waktu istirahat kerja dan cuti yang layak dan telah menjadi kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak-hak para pekerja tersebut. Salah satunya yaitu pemberian waktu istirahat dan/atau cuti atau libur yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Ketentuan mengenai waktu istirahat dan cuti diatur dalam Pasal 78 UUK, yang meliputi:

- a. Istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing-masing 1 (satu) bulan.

Ketentuan huruf c tersebut diatur dalam perjanjian kerja, dimana pihak PT.

Vires hanya memberikan waktu cuti tahunan selama 8 (delapan) hari dengan ketentuan libur pada saat tahun baru, hari raya idul fitri, hari raya idul adha dan

perayaan natal. Dalam hal pemberian waktu istirahat mingguan pihak PT. Vires hanya memberikan waktu istirahat 1 (satu) hari setelah 6 (enam) hari kerja dalam seminggu. Adapun ketentuan waktu kerja yang berlaku di PT. Vires dibedakan atas jenis pekerjaan yang dilakukan, yaitu:

- a. Staff perusahaan: waktu kerja yang dijalani yaitu 5 (hari) kerja dalam seminggu, dengan ketentuan selama 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan diberikan waktu istirahat antara jam kerja selama 1 (jam);
- b. Bagian operasional: dibagi dalam 2 (dua) *shift* yang masing-masing waktu kerja yang dijalankan yaitu 6 (enam) hari kerja dalam 1 (minggu) dengan ketentuan 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan diberikan waktu istirahat antara jam kerja selama 1 (jam).

Ketentuan waktu kerja yang berlaku bagi pekerja di bagian operasional PT. Vires yaitu selama selama 48 (empat puluh delapan) jam dalam seminggu. Kelebihan waktu kerja tersebut tentu tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 77 UUK. Waktu kerja yang ditentukan dalam UUK terdapat dalam Pasal 77 yaitu sebagai berikut:

- c. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- d. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Kelebihan waktu kerja yang dijalankan seharusnya diperhitungkan sebagai waktu kerja lembur dan berhak memperoleh upah kerja lembur. Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari untuk 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh)

jam seminggu atau 8 (delapan) jam sehari untuk 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan.

Kelebihan waktu kerja yang berlaku di PT. Vires tidak termasuk dalam ketentuan waktu kerja lembur melainkan merupakan waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan dalam perjanjian kerja dan berlaku bagi seluruh tenaga kerja diseluruh cabang PT. Vires. Penyimpangan atas ketentuan mengenai waktu kerja tersebut oleh Pasal 78 UUK, diatur dengan syarat sebagai berikut:

1. Adanya persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu;
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib membayar upah kerja sesuai peraturan.

Pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp. 5.000.000 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000 (lima puluh juta rupiah), hal ini diatur dalam Pasal 188 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Undang-undang memberikan batasan kepada tenaga kerja wanita untuk melakukan suatu pekerjaan pada keadaan, tempat, dan waktu tertentu. Pembatasan ini disesuaikan dengan kondisi wanita yang secara kodratnya berbeda dengan laki-laki. Perbedaan antara wanita dengan laki-laki terletak pada fungsi reproduksinya, wanita mengalami haid, hamil, melahirkan dan juga menyusui yang tidak dimiliki oleh laki-

laki. Fungsi reproduksi wanita tersebut dijamin dan dilindungi oleh undang-undang dan juga konvensi internasional, karena merupakan bagian dari hak asasi manusia.

UUK mengatur pemberian waktu istirahat khusus bagi tenaga kerja wanita yang berkaitan dengan fungsi reproduksinya, adapun ketentuan waktu istirahat dan/atau cuti yang diatur ialah sebagai berikut:

- 1) Pekerja/buruh yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. (Pasal 81 ayat (1))
- 2) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan anak menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (Pasal 82 ayat (1))
- 3) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. (Pasal 82 ayat (3))
- 4) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. (Pasal 83)

Pemberian istirahat dan/cuti khusus bagi tenaga kerja wanita berkaitan dengan fungsi reproduksinya ini diimplementasikan perusahaan melalui perjanjian kerja, dimana seluruh pekerja wanita yang ada harus mematuhi perjanjian yang telah dibuat

oleh pihak pengusaha. Adapun waktu istirahat dan cuti yang diterima oleh tenaga kerja wanita di PT. Vires ialah sebagai berikut:

- 1) Istirahat pada waktu haid diberikan selama 1 (satu) hari kerja;
- 2) Tenaga kerja wanita yang hamil mendapat istirahat kerja selama 15 (lima belas) hari sebelum waktu melahirkan dan selama 30 (tiga puluh) hari setelah melahirkan;
- 3) Tenaga kerja yang mengalami keguguran kehamilan diberikan waktu istirahat selama 20 (dua puluh) hari untuk memulihkan kesehatan dan kondisi psikis pekerja tersebut.
- 4) Dalam hal tenaga kerja wanita yang masih dalam masa menyusui, pihak PT. Vires tidak memberikan waktu khusus kepada pekerjanya untuk menyusui atau pemerah ASI, hal ini terlihat dari tidak tersedianya fasilitas ruang menyusui di tempat kerja.

Ketentuan waktu istirahat dan/atau cuti pada angka 2 (dua) dan 3 (tiga) tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 82 UUK. Karena pihak pengusaha hanya memberikan waktu istirahat selama kurang dari 1,5 (satu setengah) bulan bagi tenaga kerja wanita yang melahirkan dan/atau mengalami gugur kandungan.

Sanksi atas pelanggaran pasal tersebut berupa sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah). Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 185 UUK.

Tidak dipenuhinya hak pekerja dalam hal pemberian waktu khusus untuk menyusui anak atau memerah ASI oleh PT. Vires, menurut Pasal 201 Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan bagi korporasi yang menghalangi pemberian ASI dijatuhkan ancaman pidana penjara dan denda terhadap pengurusnya, selain itu korporasi yang bersangkutan dijatuhi pidana tambahan berupa:

- a. Pencabutan izin usaha;
- b. Dan pencabutan status badan hukum.

**B. Kompensasi yang Diberikan PT. Vires Kepada Tenaga Kerja Wanita yang Tidak Menggunakan Hak Cuti dan Waktu Istirahatnya Berkaitan dengan Hak Reproduksi**

Pada prinsipnya tidak boleh terdapat diskriminasi atas pemenuhan hak-hak tenaga kerja wanita. Namun hal tersebut tidak berarti suatu perusahaan tidak perlu melakukan pertimbangan-pertimbangan lain terhadap tenaga kerja wanitanya. Kondisi fisik wanita yang tidak lebih kuat dari pada laki-laki membuat wanita tidak boleh dipekerjakan pada pekerjaan yang berat dan menyulitkan.

Hubungan pekerjaan tidak terlepas dari hak dan kewajiban antara pengusaha dan tenaga kerja. Hak-hak yang harus dipenuhi oleh pengusaha terhadap para pekerjanya ialah seperti hak atas kesehatan dan keselamatan kerja, serta hak atas jaminan sosial bagi kehidupan pekerjanya. Tidak ada perbedaan antara pemenuhan hak bagi tenaga kerja wanita maupun tenaga kerja laki-laki. namun kenyataannya

terdapat suatu kondisi yang harus diperhatikan oleh setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja wanita berkaitan dengan kondisi fisiknya.

Salah satu perlindungan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap pengusaha kepada tenaga kerja wanita, yaitu perlindungan atas hak reproduksi. Selain itu untuk pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja wanita pada malam hari harus pula memperhatikan pemenuhan atas hak keselamatan kerja, dan perlindungan atas kehormatan dan/atau kesucilaan ditempat kerja.

Bentuk perlindungan atas hak reproduksi tenaga kerja wanita diimplementasikan ke dalam pemberian waktu istirahat dan/atau cuti yang berkaitan dengan fungsi kewanitaannya. UUK telah mengatur tentang jenis-jenis waktu istirahat dan/atau cuti bagi tenaga kerja wanita dalam Pasal 81 (delapan puluh satu) sampai dengan Pasal 83 (delapan puluh tiga). Dalam ketentuan tersebut diatur bahwa setiap perusahaan harus memberikan istirahat dan/atau cuti kepada tenaga kerja wanita yang sedang:

1. Merasakan sakit pada waktu haid;
2. Pada saat hamil dan melahirkan serta mengalami gugur kandungan; dan
3. Waktu khusus bagi wanita yang masih dalam masa menyusui.

Karena fungsi reproduksi hanya dimiliki oleh wanita maka setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja wanita harus memperhatikan betul perlindungan bagi tenaga kerja wanita tersebut. Perlindungan khusus bagi tenaga kerja wanita



berkaitan dengan fungsi reproduksinya ini merupakan kondisi yang sangat penting bagi kelanjutan dan kualitas suatu generasi.

Ketentuan dalam UUK mengenai waktu istirahat khusus bagi tenaga kerja wanita harus dijadikan pedoman bagi seluruh pengusaha yang mempekerjakan wanita ditempat usahanya. Hal tersebut karena ketentuan dalam UUK telah dirancang sesuai dengan kebutuhan fisik setiap wanita.

Namun dalam prakteknya masih ada pengusaha yang belum mematuhi ketentuan tersebut. Seperti di PT. Vires yang mempekerjakan tenaga kerja wanita dengan jumlah yang banyak, perlindungan atas hak reproduksi yang diberikan kepada pekerjanya belum maksimal. Hal ini terlihat dari waktu kerja dan waktu istirahat dan/atau cuti yang berlaku bagi seluruh tenaga kerja, yang belum sesuai dengan ketentuan undang-undang.

Apabila terdapat tenaga kerja yang tidak menggunakan hak untuk istirahat dan/atau cutinya tersebut, pihak perusahaan tidak memberikan penggantian atau kompensasi apapun bagi tenaga kerja yang bersangkutan. Pasalnya ketentuan yang berlaku telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dan berlaku bagi seluruh tenaga kerjanya. Pekerja yang tidak menggunakan hak istirahatnya tetap masuk kerja dan diberikan upah harian seperti biasa.

Kondisi perusahaan yang memadai dengan jumlah konsumen yang banyak, seharusnya pihak perusahaan mampu memberikan kompensasi kepada tenaga kerja wanita yang tidak menggunakan waktu istirahatnya tersebut. Penggantian dapat

berbentuk materil seperti santunan, ataupun imateriil seperti pengurangan waktu kerja. Kompensasi bagi tenaga kerja wanita yang tidak menggunakan haknya untuk beristirahat perlu diberikan, mengingat waktu istirahat dan cuti adalah hak bagi tenaga kerja atas dedikasinya kepada perusahaan. Selain itu pemberian kompensasi bagi tenaga kerja dapat menimbulkan hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dengan pekerjanya, karena terdapat suatu penghargaan yang diberikan pengusaha atas jasa tenaga kerja kepada perusahaan.

Jumlah tenaga kerja wanita di PT. Vires yang hampir mencapai 350 orang membuat pihak perusahaan dituntut dapat melindungi hak-hak pekerjanya. Rata-rata pekerja wanita di PT. Vires masih dalam masa produktif yaitu antara 18 (delapan belas) tahun sampai 35 (tiga puluh) tahun. hampir seluruh tenaga kerja wanita di PT. Vires merupakan tenaga kerja yang dikontrak selama 2 (dua) tahun. Namun kontrak kerja tersebut dapat diperpanjang atau sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang bersangkutan.