

KAJIAN WANITA



**STUDI PENERAPAN HAK CUTI MELAHIRKAN
BAGI PEKERJA PEREMPUAN DI KOTA
SEMARANG PROPINSI JAWA TENGAH**

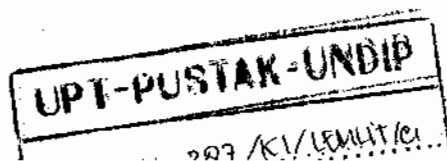
HASIL PENELITIAN

Oleh :

**dr. Fatimah Pradigdo, MKes
Drs. Zainal Hidayat, MA**

**Dibiayai oleh Proyek Peningkatan Penelitian Pendidikan Tinggi Direktorat
Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional, sesuai dengan Surat
Perjanjian Pelaksanaan Penelitian Studi Kajian Wanita Nomer : 175/P4T/DPPM/
III/2003, tanggal 28 Maret 2003**

**PUSAT STUDI WANITA / GENDER
LEMBAGA PENELITIAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO
2003**



**HALAMAN PENGESAHAN
HASIL PENELITIAN KAJIAN WANITA**

1. a. Judul Penelitian : Studi Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Semarang Propinsi Jawa Tengah
- b. Bidang Ilmu : Kesehatan
- c. Kategori Penelitian : Penerapan Hak Cuti Melahirkan
2. Ketua Peneliti
- a. Nama Lengkap : dr. Siti Fatimah pradigdo, MKes
- b. Jenis Kelamin : Perempuan
- c. Golongan dan NIP : III C / 132 014 875
- d. Jabatan Fungsional : Lektor Muda
- e. Instansi : Fakultas Kesehatan Masyarakat Undip
3. Jumlah Tim Peneliti : 2 orang
- a. Anggota 1 : Drs. Zainal Hidayat, MA
4. Lokasi Penelitian : Kabupaten Semarang
5. Lama Penelitian : 8 bulan
6. Biaya Yang Diperlukan : Rp 5.000.000,- (lima juta rupiah)
-

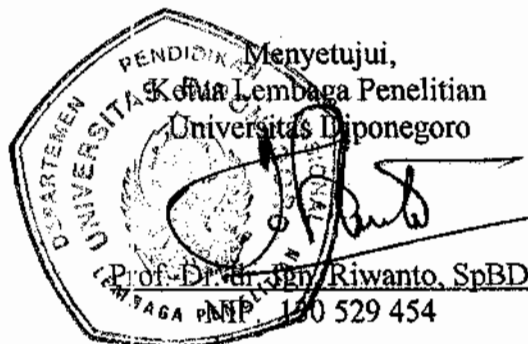
Semarang, 10 November 2003

Mengetahui,
Ketua Pusat Studi Wanita / Gender
Universitas Diponegoro

Dra. V.G. Tinuk Istiarti, MKes
NIP. 131 764 483

Ketua Peneliti,

dr. Siti Fatimah Pradigdo, MKes
NIP. 132 014 875



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
DAFTAR ISI	ii
ABSTRAK	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Masalah Penelitian.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian.....	5
E. Tinjauan Pustaka	6
F. Metode Penelitian	15
BAB II. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
A. Karakteristik Tenaga Kerja Perempuan di Kota Semarang	19
B. Sikap Tenaga Kerja terhadap Perempuan terhadap Penerapan Hak Cuti Melahirkan	24
C. Kepatuhan Pengusaha dalam penerapan Hak Cuti melahirkan	28
D. Hambatan dalam Penerapan Hak Cuti melahirkan	31
BAB III. KESIMPULAN DAN SARAN	34
A. Kesimpulan	34
B. Rekomendasi	35

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian *explorative* dengan pendekatan *quantitative* dan *qualitative*, yang bertujuan untuk mengetahui pengetahuan dan sikap tenaga kerja perempuan dalam penerapan hak cuti melahirkan, juga untuk melihat bagaimana kepatuhan pengusaha dan faktor-faktor penghambat dalam penerapan hak cuti melahirkan. *Sampel quantitative* terdiri dari 100 responden tenaga kerja perempuan. Sedangkan *sample qualitative* terdiri dari pengusaha, staf Disnaker, anggota SPSI juga tenaga kerja perempuan. Sebagai alat Pengumpul data digunakan kusioner dan pedoman wawancara. Analisa data *quantitative* dengan menggunakan analisa *descriptive* analitik, sedangkan analisa *qualitative* dilakukan dengan cara menyimpulkan hasil wawancara mendalam dengan *metode descriptive* isi (*Content Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan dan sikap tenaga kerja perempuan cukup baik dalam penerapan hak cuti melahirkan. Namun dalam penerimaan hak cuti melahirkan tenaga kerja perempuan tidak menerima haknya 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 per salinan dan hak menyusui selama bekerja hampir semua pengusaha mengabaikannya. Adapun pengetahuan pengusaha mengenai penerapan hak cuti melahirkan kebanyakan hanya sebatas garis besarnya saja, belum pada detail operasionalnya. Selanjutnya sikap pengusaha sudah dapat menerima terhadap penerapan hak cuti melahirkan, meskipun banyak yang beralasan bahwa secara ekonomis dengan memperlakukan hak cuti melahirkan akan merugikan perusahaan.

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. Sedangkan 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 KKB ada kecenderungan lebih banyak mengenyampingkan dalam kepatuhan daripada perusahaan yang mempunyai KKB atau dalam proses pengajuan KKB. Adapun hambatan dalam penerapan hak cuti melahirkan adalah : 1). Pengusaha belum semuanya memahami tentang hak cuti melahirkan, 2). Kurangnya Disnaker dalam pengawasan / pembinaan terhadap pengusaha, 3). Lemahnya penegakan hukum dan sanksi bagi pengusaha melanggar ketentuan, dan 4). Peran SPSI yang belum optimal mendukung kepentingan tenaga kerja perempuan.

Kata Kunci : Cuti Kelahiran, tenaga kerja Perempuan, sektor formal

ABSTRACT

This explorative research uses quantitative and qualitative approach which objective is to observe the knowledge, attitude and behavior of the woman laborers towards their right of child birth leave. This research is also aimed at observing the employers in implementing the child birth leave right of the woman laborers and the related constraints of the practices. The quantitative samples consist of 300 respondents of the woman laborers and the qualitative samples consist of employers; "Depnaker", staff, SPSI members and woman laborers. Instruments for collecting data are questionnaires and interview guides. Quantitative data are analyzed by using frequency distribution while qualitative data are analyzed by using content description.

The research results shows that the knowledge and attitude of the woman laborers 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.

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 KKB 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 laborers, formal sector

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dua dasawarsa terakhir ini pertumbuhan industri di Indonesia terus mengalami peningkatan. Bila dilihat dari tahun 1969 hingga 1991 tampak bahwa sektor industri telah berkembang rata-rata 12 % per tahun, sehingga peranannya telah meningkat dari 9,2 % menjadi 21,3%. Kendatipun peningkatan tersebut secara riil cukup besar namun hal itu belum sesuai dengan harapan, terutama dalam rangka menekan jumlah pengangguran.

Skala yang lebih makro, gambaran mengenai pertumbuhan industri menunjukkan kecenderungan yang tidak berbeda. Secara *quantitative* pertumbuhan industri terus meningkat dalam beberapa tahun terakhir ini. Sebagai contoh pada tahun 1992 di Jawa Tengah jumlah industri besar dan sedang sebanyak 2.457 buah dengan tenaga kerja sebanyak 323.433 orang. Hingga tahun 1997 jumlah industri tersebut meningkat menjadi sebanyak 2.911 buah dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 541.112 orang. Dengan demikian selama lima tahun jumlah industri meningkat sebanyak 454 buah dengan peningkatan jumlah tenaga kerja sebanyak 127.679 orang. Dengan kata lain jumlah industri meningkat sebesar 18,48% dan tenaga kerja sebesar 39,47% (Biro Pusat Statistik, 1998).

Melihat kenyataan mengenai perkembangan jumlah industri dan tenaga kerja tersebut di atas, maka dapat dipahami betapa pentingnya peranan industri di dalam memberikan lapangan pekerjaan sehingga para pekerja dapat memperoleh penghasilan yang diharapkan mampu mencukupi kebutuhan mereka. Dengan kata lain, perkembangan industri yang terus meningkat diharapkan akan turut memberikan sumbangan bagi kemakmuran hidup masyarakat.

Selain kenyataan mengenai terus meningkatnya jumlah industri dan tenaga kerja, hal yang menarik untuk dicermati adalah makin banyaknya tenaga kerja perempuan yang bekerja di sektor industri, khususnya industri manufacture.

Misalnya di Propinsi Bali pada tahun 1994 tenaga kerja perempuan yang bekerja di sektor industri manufacture mencapai sebesar 51,30% dari seluruh jumlah tenaga kerja di sektor ini yang jumlahnya mencapai 1.789.917 orang (Biro Pusat Statistik, 1998).

Banyaknya industri rumah tangga dan tumbuhnya industri di kota-kota yang mensyaratkan sifat-sifat yang cenderung menjadi sifat perempuan seperti sifat halus, sabar, tekun, dan rajin membuka peluang bagi perempuan dalam kegiatan industri. Berdasarkan kenyataan tersebut dapatlah dinyatakan bahwa peranan tenaga kerja perempuan di sektor industri jumlahnya semakin besar. Makin besarnya tenaga kerja di sektor industri selain disebabkan karena terjadinya perubahan sosial di bidang ketenagakerjaan, juga disebabkan adanya jaminan dari undang-undang yang memberi kesempatan dan peranan yang sama kepada laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan pekerjaan.

Jaminan hukum tersebut dinyatakan dalam Undang-Undang No 14/1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja. Sementara itu Undang-Undang No 3/1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyatakan bahwa tenaga kerja berhak mendapatkan jaminan sosial bagi diri dan keluarganya berupa jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Kendatipun dalam undang-undang telah dijamin bahwa tidak ada perbedaan kesempatan dan peranan dalam bekerja antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan, namun dalam pelaksanaannya masih banyak ditemukan berbagai masalah yang berkaitan dengan perbedaan kesempatan dan peranan tersebut.

Menurut data dari Biro Pusat Statistik (BPS), Sakernas 1996 dan 1999 selama periode 1996-1999 tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan meningkat sebesar 1% dari 44,6% pada tahun 1996 menjadi 45,6% pada tahun 1999. Kemudian pada tahun 2001 menjadi 49,1%. Banyaknya industri rumah tangga dan tumbuhnya industri di kota-kota yang mensyaratkan sifat-sifat cenderung menjadi sifat perempuan seperti halus, sabar, tekun, dan rajin

membuka peluang bagi perempuan dalam kegiatan industri (*Moeljarto Tjokrowinoto*).

Penelitian yang dilakukan *Ratna Saptari* menyatakan bahwa tenaga kerja yang diserap dalam industri pengolahan terutama adalah tenaga kerja perempuan yang berusia muda, belum menikah, dan sering kali terdiri dari kaum migran (*Ratna Saptari dan Brigitte Holzner, 1997*). Kemudian dalam studi Perbaikan dan Pengembangan Kebijakan Peraturan Upah untuk Tenaga Kerja Perempuan yang dilaksanakan pada tahun 2000 oleh Kantor Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan (MENEK PP) bekerja sama dengan Kelompok Studi Wanita FISIP Universitas Indonesia pada delapan perusahaan menengah di wilayah JABOTABEK, menemukan bahwa pada umumnya para pengusaha merekrut perempuan yang belum menikah sehingga perusahaan terbebas dari kewajiban yang berkaitan dengan kebutuhan perempuan yang telah ber keluarga seperti tunjangan anak, pemberian cuti melahirkan, dan aktivitas lain yang bisa mengganggu roda produktivitas di perusahaan.

Hasil penelitian di atas menunjukkan kecenderungan pengusaha untuk memanfaatkan nilai produktivitas tenaga kerja perempuan. Pada hal di pihak lain pengusaha harus memperhatikan hak-hak reproduksi tenaga kerja perempuan. Hak reproduksi ini mencakup hak untuk memilih kapan dan berapa anak ingin dipunyai tanpa sanksi dan ancaman, hak akan pengetahuan mengenai siklus reproduksi, hak untuk mendapatkan cara pengendalian kelahiran yang sehat dan aman, hak untuk tidak diperalat oleh laki-laki, politik negara, lembaga-lembaga, dan perusahaan-perusahaan (*Ratna Saptari dan Brigitte Holzner, 1997*).

Berkaitan dengan hak reproduksi itu, pemerintah telah menerapkan kebijakan bagi tenaga kerja perempuan yang tertuang dalam Undang-Undang No 1/1951 Pasal 13 Ayat 1 yang menjelaskan bahwa tenaga kerja perempuan tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan ke dua waktu haid. Kemudian pada ayat 2 menyatakan bahwa tenaga kerja perempuan harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saat nya melahirkan dan satu setengah bulan sesudah melahirkan atau gugur kandung. Di dalam ayat 3 disebutkan pula bahwa

istirahat hamil dapat diperpanjang paling lama tiga bulan, jika dokter menyatakan hal itu perlu untuk menjaga kesehatan. Sementara itu ayat 4 menyatakan bahwa tenaga kerja perempuan yang anaknya masih menyusu, harus diberi kesempatan untuk menyusukan anaknya, jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Namun dalam pelaksanaan masih banyak kalangan pengusaha yang belum menerapkan peraturan tersebut.

Di samping itu masih banyak pula tenaga kerja perempuan yang belum atau kurang mengetahui mengenai hak cuti melahirkan. Mereka juga kurang mengetahui bahwa selama cuti dalam waktu tiga bulan mereka berhak menerima gaji secara penuh. Dengan latar belakang ketidaktahuan dari pihak tenaga kerja perempuan tersebut, kalangan pengusaha secara sepihak melakukan hal yang tidak adil.

Meskipun kebijakan mengenai cuti melahirkan yang sudah diatur dalam Undang-Undang No 1/1951 telah lama dilakukan, namun setelah lima dasawarsa implementasinya terhadap kondisi tenaga kerja perempuan tidak banyak berubah. Pada hal mekanisme untuk mengusut pelanggaran sudah diatur dalam Pasal 20 Undang-Undang No 1/1951. Pasal itu menyatakan bahwa selain pegawai-pegawai yang berkewajiban mengusut pelanggaran pada umumnya, pegawai-pegawai pengawasan perburuhan dan orang-orang lain yang menurut undang-undang ditunjuk dan diberi kekuasaan untuk itu diwajibkan agar menjaga dan membantu supaya aturan-aturan dalam undang-undang itu dapat dijalankan, juga diwajibkan untuk mengusut pelanggaran. Apabila pengusutan pelanggaran terhadap pengusaha dilakukan secara efektif, maka nasib tenaga kerja perempuan akan lebih baik dalam mendapatkan hak-haknya.

Mencermati kondisi di atas, 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. Masalah yang penting untuk di kaji adalah sejauh mana para pengusaha dalam menerapkan peraturan hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan.