

IMPLIKASI TERHADAP HAK CUTI REPRODUKSI BAGI PEKERJA WANITA PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DALAM KEMANFAATAN HUKUM¹

Nur Okta Fitria Andari, Yayang Resty Yuniasari, Yolanda
Fakultas Hukum, Universitas Pamulang
fitriaandari10@gmail.com

ABSTRACT: Legal protection for women workers regarding leave has been previously regulated by Law Number 13 of 2003 concerning Manpower which has been transferred to Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation where this arrangement is one of the supporting factors for the protection provided to women workers. Formulation of the problem: (1) What is the legal protection for women workers regarding leave in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation (2) What is the effect of the loss of reproductive leave for women workers in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. The research method used is normative legal method which consists of secondary data and primary data which is analyzed qualitatively. The results of the study: (1) The legal protection regarding leave that had been previously regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower has then been replaced by Law Number 11 of 2020 and derivative regulations 45 PP and 4 Presidential Regulations where the rights of women workers will be regulated in the work agreement. (2) The effect of the loss of reproductive leave will have a negative impact on the environment, occupational health and safety. Empowering and empowering the workforce must be carried out optimally and humanely. Keywords: protection, female workers, leave

Keywords : Protection, female workers, leave

PENDAHULUAN

Dikemukakan bahwa suatu negara hukum harus memberikan pengakuan serta jaminan terhadap hak asasi manusia karena hukum akan menyertai kehidupan manusia di manapun dan kapanpun. seperti yang dikatakan Cicero, seorang filsuf Romawi menyatakan Ubi Societas ibi ius, artinya di mana ada masyarakat, di sana ada hukum. (stephen w. ball,2016:68)

Dengan begitu, bahwa setiap sikap, kebijakan, dan perilaku alat negara dan penduduk (warga negara dan orang asing) harus berdasarkan dan sesuai dengan hukum. (fadly Andrianto,2020:114-123)

Yang dimana dalam menjalankan semua itu harus berdasarkan tujuan hukum yang diperkenalkan oleh Gustav Radbruch dalam bukunya yang berjudul “einführung in die rechtswissenschaften”. Radbruch menuliskan bahwa di dalam hukum terdapat 3 (tiga) nilai dasar, yakni: Keadilan (Gerechtigkeit); Kemanfaatan (Zweckmassigkeit); dan Kepastian Hukum (Rechtssicherheit). (sajipto raharjo, 2012:19)

Kemanfaatan merupakan hal yang paling utama didalam sebuah tujuan hukum, mengenai pembahasan tujuan hukum terlebih dahulu diketahui apakah yang diartikan dengan tujuannya sendiri dan yang mempunyai tujuan hanyalah manusia akan tetapi hukum bukanlah tujuan manusia, hukum hanyalah salah

¹ Kegiatan Penelitian mahasiswa fakultas hukum universitas pamulang tahun akademi 2022/2023 berdasarkan No kontrak : 2828-42/C.11/LL.SP KP/UNPAM/XI/2022

satu alat untuk mencapai tujuan dalam hidup bermasyarakat dan bernegara. Tujuan hukum bisa terlihat dalam fungsinya sebagai fungsi perlindungan kepentingan manusia, hukum mempunyai sasaran yang hendak dicapai. (said sampara, 2011:40)

Istilah hukum perdata pertama kali diperkenalkan oleh Prof. Djodiguno sebagai terjemahan dari bahasa Belanda yaitu *burgerlijkrecht Wetboek (B.W)* pada masa pendudukan Jepang. Di samping istilah itu, sinonim hukum perdata adalah *civiel recht* dan *privatrecht*¹⁴ Hukum perdata merupakan salah satu bidang hukum yang mengatur hak dan kewajiban yang dimiliki subjek hukum. Subjek adalah pelaku. Subjek hukum ada dua, yaitu manusia dan badan hukum (PT, firma, yayasan, dan sebagainya). Hukum perdata ada karena kehidupan seseorang didasarkan pada adanya suatu “hubungan” bagi hubungan berdasarkan kebendaan atau hubungan yang lain. Manusia.

Hukum perdata bertujuan untuk mengatur hubungan di antara penduduk atau warga Negara sehari-hari, seperti kedewasaan seseorang, perkawinan, perceraian, kematian, waris, harta benda, kegiatan usaha, dan tindakan bersifat perdata lainnya. Karena Manusia merupakan salah satu makhluk ciptaan Tuhan yang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang harus dipenuhi. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut dapat dilakukan berbagai macam hal salah satunya bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan dapat dilakukan sendiri dengan usaha modal dan tanggung jawab sendiri sedangkan bekerja dengan orang lain ini hanyalah menerima perintah dari mereka yang memberikan pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang sudah diberikan harus bertanggung jawab menyelesaikan kewajibannya pekerja yang telah diamanahi.

Setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan untuk melakukan sesuai dengan kewajiban dan mendapatkan hak yang dimana setiap orang memiliki hak atas dirinya sendiri untuk dilindungi dalam berbagai macam hal di dalam pekerjaan. Hal ini tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (Selanjutnya disebut UUD 1945) Pasal 27 Ayat 2 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Hal ini memberikan bukti bahwa pada saat ini pekerja Indonesia tidak terbatas dengan usia maupun gender. Hal ini membuktikan bahwa penerapan Prinsip Hak Asasi Manusia yang menganut Prinsip Non Diskriminasi yang membuktikan bahwa penerapan prinsip ini sudah di implementasikan di Indonesia.

Akan tetapi di satu sisi perlu ditinjau kembali bagaimana penerapan Prinsip Non Diskriminasi tersebut digunakan sebagaimana mestinya seperti di dalam bidang ketenagakerjaan sebagai tujuan agar tidak adanya pekerja merasa terpaksa dan dirugikan haknya, selaku perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja harusnya melihat pekerja yang bekerja diperusahaannya berusaha agar pekerja layak mendapatkan haknya masing-masing. Pekerja sekarang sudah dilindungi dengan adanya Undang-Undang yang mengatur khususnya di bidang ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang dimana hal ini akan melindungi hak para pekerja yaitu hak dalam kesehatan dan keselamatan para pekerja, jaminan para pekerja wanita yang akan didapatkan dari hasil melakukan kewajiban para pekerja tersebut. Penjelasan umum tentang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras dan agama. Maka dari itu Undang-Undang ini mempertegas dalam memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan agar kedudukannya sama dengan pria dihadapan hukum dalam memperoleh kehidupan dan pekerjaan yang layak.

PERMASALAHAN

Penelitian ini mengkaji tentang perlindungan hukum terhadap hak cuti reproduksi bagi pekerja wanita, agar penelitian tidak melebar terlalu jauh dari substansi, maka penelitian ini penulis batasi hanya yang berkaitan dengan masalah-masalah yaitu, **Pertama** Bagaimana Implikasi Pemberian Hak cuti Reproduksi Bagi Tenaga Kerja Wanita Pasca Berlakunya Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja? dan **Kedua** Bagaimana Kemanfaatan Hukum dalam Pemenuhan Hak Cuti Bagi Tenaga Kerja Wanita Pasca Berlakunya Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?.

METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian hukum adalah suatu kegiatan ilmiah dengan berdasarkan pada metode atau cara dalam suatu penelitian, lalu disertai dengan sistematika serta terdapat pemikiran tertentu dengan tujuan untuk dapat mempelajari satu atau beberapa gejala-gejala hukum tertentu melalui cara seperti menganalisisnya, serta dapat juga dengan melakukan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta-fakta hukum yang terjadi tersebut lalu dapat mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang terjadi di dalam gejala bersangkutan. Dalam penelitian ini menggunakan Metode Penelitian Normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. (soerjono soekanto,2019:13)

Metode penelitian hukum normatif biasa disebut penelitian hukum doktriner atau penelitian perpustakaan. Dinamakan penelitian hukum doktriner dikarenakan penelitian ini hanya ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis, sehingga penelitian ini sangat erat hubungannya dengan perpustakaan dikarenakan akan membutuhkan data yang bersifat sekunder pada perpustakaan. Penelitian hukum normatif dapat juga mengumpulkan data primer, tetapi peruntukan data primer tersebut hanyalah untuk memperkuat data sekunder. Metode penelitian hukum normatif biasanya dikenal dengan metode yang preskriptif, karena dalam metode ini harus selalu disertai dengan rekomendasi dan saran mencari norma baru atau melengkapi norma yang diteliti agar lebih baik. Selain itu, metode normatif juga merupakan metode yang mumi karena menguji atau menganalisa obyek yang diteliti, yaitu norma.

Adapun di dalam penelitian penulis yaitu tentang “Implikasi Terhadap Hak Cuti Reproduksi Bagi Pekerja Wanita Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dalam Kemanfaatan Hukum” ini merupakan suatu penelitian hukum yuridis normatif yaitu penelitian terhadap bahan hukum berupa perundang-undangan atau hukum tertulis yang dalam hal ini adalah Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. “Dalam penelitian hukum diperlukan metode pendekatan yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu-isu hukum yang sedang diteliti untuk mencari jawaban kebenarannya”. Maka kaitannya dengan penelitian hukum normatif ini, penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan atau Statute Approach, yang dilakukan dengan menelaah segala peraturan undang-undang yang berhubungan dengan masalah hukum yang sedang diteliti, yaitu peraturan hukum yang berkaitan dengan hak cuti pekerja wanita.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Studi Pustaka atau Dokumen yaitu dengan menelusuri, memeriksa, mengkaji data-data sekunder seperti Undang-Undang, dan lain-lain. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis data kualitatif yang didapatkan melalui bahan tertulis seperti peraturan perundang-undangan, dokumen, buku-buku, dan lain sebagainya. dan Sumber data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak

langsung dari sumbernya dengan mendapatkan dari studi kepustakaan yang mempunyai hubungan dengan objek penelitian yang diambil.

Sumber data sekunder terdiri dari bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis. Dalam penelitian ini menggunakan undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dan Bahan Hukum Sekunder Yaitu bahan-bahan yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer atau dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer. Dalam penelitian ini menggunakan Buku, Jurnal, dan lain sebagainya yang relevan dengan penelitian ini.

Data yang terkumpul kemudian penulis analisis dengan Teknik Analisis Data dengan menggunakan metode analisis data kualitatif yaitu dengan menekankan pada analisisnya serta proses penyimpulan terhadap suatu dinamika dan menghubungkan antara fenomena yang diamati dengan logika ilmiah.

PEMBAHASAN

Pemberian Hak cuti Reproduksi Bagi Tenaga Kerja Wanita Pasca Berlakunya Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Beberapa perlindungan hukum bagi pekerja wanita diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dengan adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang telah disahkan pada tanggal 2 November 2020, hak cuti bagi pekerja wanita masih memberlakukan ketentuan yang ada pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, namun yang menjadi persoalan yaitu setelah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di berlakukan yang mana semestinya hak untuk menjalankan fungsi reproduksi pekerja wanita itu diperkuat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ini. Banyak celah yang bisa dilanggar oleh perusahaan terkait dengan hak cuti reproduksi bagi tenaga kerja wanita meski hak cuti haid, cuti hamil dan melahirkan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Perlindungan hak cuti dan hak istirahat bagi pekerja wanita yang dimana pekerja wanita jadi kelompok yang paling rentan mendapat perlindungan hukum dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ini. Sebab, regulasi ini kurang memperdulikan hakikat seorang wanita yang kerap melalui fase reproduksi seperti haid dan hamil. Perlindungan hukum bagi pekerja wanita mengenai cuti dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja hanya mengindahkan cuti besar dan tahunan bagi pekerja/buruh perempuan yang pada dasarnya mengenai cuti dalam bentuk lain seperti melahirkan, haid, keguguran atau menyusui anak akan dikembalikan kembali sebagaimana yang terikat di dalam perjanjian kerja antara pihak perusahaan dengan pekerja.

Bagi perusahaan menerapkan kebijakan baru yang akan dilakukan pada pekerja/buruhnya merupakan salah satu strategis untuk meningkatkan hasil produksi dan memberikan jalan kemudahan bagi investor, akan tetapi dengan itu juga akan mengurangi performa kualitas diri bagi pekerja/buruh perusahaan tersebut yang nantinya akan banyak kemungkinan buruk yang terjadi dalam segi keselamatan dan kesehatan pekerja. Perusahaan yang mempekerjakan buruh harus mempertimbangkan segala kejadian terjadi bagi pekerjanya, tidak hanya performa kualitas kinerjanya saja. Hak cuti pada pekerja perempuan hampir sama dengan hak cuti bagi ASN. Bahkan dapat dibilang hak cuti pekerja perempuan lebih banyak, sebab pekerja perempuan juga mendapatkan cuti panjang dan cuti haid. Jika mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan, waktu cuti bagi pekerja pada umumnya terdapat macam-macam yaitu cuti tahunan, cuti panjang, cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan, dan keguguran bagi pekerja wanita. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 73 ayat (2) dinyatakan bahwa cuti tahunan paling sedikit berjumlah 12 hari kerja setelah pekerja menjalankan pekerjaannya selama dua belas bulan secara terus menerus.

Tenaga kerja merupakan faktor kunci dalam operasional kerja dan usaha sebuah perusahaan mempunyai peranan yang krusial sebagai penunjang untuk keberhasilan usaha yang dijalankan. Untuk menunjang pelaksanaannya perusahaan harus memperhatikan kondisi sosial kesehatan pekerjanya, salah satunya pekerja perempuan, mengingat terdapat keunikan tersendiri yang dimiliki oleh kaum perempuan baik dari segi fisik, psikis, maupun biologis. Kaum perempuan memiliki siklus sistem reproduksi yang dialami setiap perbulan sekali yaitu haid. Dalam sisi lain tidak hanya haid yang dialami oleh tenaga kerja perempuan terdapat sesuatu hal yaitu melahirkan. Pekerja perempuan yang bekerja di perusahaan tidaklah semudah yang di bayangkan. Dikarenakan masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan, mengingat bahwa:

1. Pekerja Perempuan pada umumnya bertenaga lemah, halus tapi tekun
2. Norma-norma susila harus diutamakan agar Pekerja Perempuan tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari karyawan yang terutama jika karyawan sedang melakukan tugasnya di malam hari
3. Pekerja Perempuan pada umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang halus sesuai dengan keabsahan sifat dan tenaganya
4. Pekerja Perempuan yang bekerja di perusahaan tersebut ada yang masih gadis, dan ada juga yang sudah bersuami dan dengan sendirinya mempunyai tanggung jawab serta beban rumah tangga masing-masing yang harus dilaksanakan. (zaena asyhadie,2013:95)

Berdasarkan teori pada hubungan antara pekerja dengan pengusaha dikenal ada tiga bentuk pola hubungan yakni : pertama pola hubungan buruh dan pengusaha yang harmonis (harmonie method), kedua pola hubungan antara buruh dengan pengusaha yang bersifat permusuhan (complicit model) pertama pola hubungan yang harmonis merupakan pola hubungan industrial yang akan memiliki ciri-ciri menekan pada stabilitas kerja, yakni para pihak tidak memiliki kebebasan. Kebebasan para pihak di batasi oleh pemerintah melalui ketentuan-ketentuan hukum yang bersifat refrensif. Kedua pola hubungan perburuhan yang harmonis memaksakan hubungan yang kerjasama (konsensual) dengan cara melarang terjadinya konflik. Ketiga para pihak yang berselisih diwajibkan untuk menggunakan penyelesaian secara damai dan melarang pengguna secara paksa. Sebaliknya pola hubungan perburuhan yang mewmiliki ciri-ciri yang bertolak belakang dengan pola hubungan yang harmonis. (I made udiana,2016:24)

Minimnya pengetahuan hukum bagi pekerja serta pembentukan hukum yang sudah ada demikian yang masih lemah dalam bidang ketenagakerjaan, mewajibkan pihak terkait yakni pemerintah harus mampu mengarahkan dan menampung kebutuhan-kebutuhan hukum sesuai dengan kesadaran hukum rakyat yang berkembang ke arah modernisasi menurut tingkat-tingkat kemajuan pembangunan di segala bidang sehingga tercapai ketertiban dan kepastian hukum sebagai prasarana yang harus ditunjukan ke arah peningkatan pembina kesatuan bangsa sekaligus berfungsi sebagai sarana penunjang perkembangan modernisasi dan pembangunan yang menyeluruh, agar pemenuhan hak-hak pekerja khususnya pekerja perempuan dalam sebuah peraturan perundang-undang bisa terealisasi dengan baik dalam prakteknya

Penelitian pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak cuti hamil pekerja perempuan di Indonesia sangat perlu dilakukan untuk mendukung upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas hidup, khususnya kesehatan reproduksi perempuan dan keselamatan janin yang dikandungnya

Kemanfaatan Hukum Terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dalam Hak Cuti Tenaga Kerja

Peranan undang-undang menjadi sangat penting, yaitu memastikan perlindungan bagi tenaga kerja. Di satu sisi, untuk memperoleh kehidupan dan yang pantas, bahkan demi sekedar mendapatkan jaminan ataupun perlindungan hidup masih jauh dari harapan. Bahkan tenaga kerja yang sudah memiliki pekerjaan dalam praktiknya dengan mudah kehilangan pekerjaan melalui tindakan pemutusan hubungan kerja.

Undang-undang Cipta Kerja mengubah sejumlah 82 undang-undang, dimana undang-undang tersebut termasuk di dalamnya mengubah beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Cipta Kerja membatasi penetapan upah minimum oleh kabupaten/kota dan memformulasikan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum kabupaten atau kota sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja dengan syarat tertentu. Penentuan upah minimum memperhatikan kelayakan hidup dari para pekerja melalui pertimbangan aspek pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Undang-undang ini juga mereduksi limit pemberian pesangon dari 32 bulan gaji menjadi 19 bulan, ditambah dengan 6 bulan gaji yang disediakan oleh pemerintah. Besaran pesangon yang ditentukan berbeda dari undang-undang ketenagakerjaan.

Sebelum undang-undang ini berlaku, alih daya diperkenankan pada pekerjaan yang tak berkaitan langsung dengan produksi. Ekspatriat yang menetap lebih dari 183 hari setahun tidak diberikan pajak penghasilan. Bahkan didapati ada aturan kepada tenaga kerja digambarkan dan proses yang diperlukan saat memberhentikan pekerja yang dirancang untuk memproteksi hak pekerja dicabut. Berbicara tentang hak cuti haid, hamil, melahirkan/menyusui bagi pekerja perempuan, hal tersebut sudah diatur dengan jelas dalam UU Ketenagakerjaan yakni dalam Pasal 81 sampai Pasal 83. Namun sebaliknya pada UU Omnibus Law Cipta Kerja tidak disebutkan dengan jelas. Pada UU Omnibus Law Cipta Kerja juga tidak disebutkan secara jelas tentang fasilitas khusus yang harusnya didapatkan pekerja perempuan yang sedang cuti haid, keguguran, dan melahirkan. Seharusnya pekerja perempuan memiliki hak cuti selama 1,5 bulan atau sesuai dengan rekomendasi bidan atau dokter kandungan, selain itu mereka juga masih tetap mendapatkan gaji. Pengaruh Hilangnya Cuti Reproduksi bagi Pekerja Wanita dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Apabila dengan adanya peraturan baru yang tidak menyatakan cuti reproduksi secara jelas maka, akan berdampak buruk bagi perusahaan dan memberikan resiko besar jika tidak menerapkan cuti reproduksi bagi pekerja/buruh. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat haruslah memiliki jaminan keselamatan dan kesehatan yang baik bagi para pekerja. Hal ini juga terlihat menurunnya pemberlakuan hak asasi manusia, hak keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.

Menteri Ketenagakerjaan menilai bahwa cuti hamil bagi pekerja perempuan tidak dihapuskan, hanya saja memang tidak dicantumkan dalam UU Omnibus Law Cipta Kerja. Berkaitan dengan fase reproduksi seperti haid dan hamil, dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1) pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Dan dalam pasal 81 ayat (2) ditegaskan Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Ada celah yang yang dapat dilanggar oleh perusahaan regulasi ini kurang memperdulikan hakikat seorang wanita yang kerap mengalami fase reproduksi seperti haid dan hamil, yang mana seharusnya cuti haid merupakan cuti yang wajib diberikan kepada pekerja wanita.

Sedangkan Hukum harus memiliki Nilai kemanfaatan yang diimana Kemanfaatan dalam penegakan hukum merupakan hal yang tidak bisa dilepaskan dalam mengukur keberhasilan penegakan hukum di Indonesia. Menurut aliran Utilitarianisme, penegakan hukum mempunyai tujuan berdasarkan manfaat tertentu (teori manfaat atau teori tujuan), dan bukan hanya sekedar membalas perbuatan pembuat pidana, bukanlah sekedar untuk melakukan pembalasan atau pengimbalan kepada orang yang melakukan tindak pidana,

tetapi mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang bermanfaat. Kemanfaatan disini diartikan sebagai kebahagiaan (happiness). Hukum yang baik adalah hukum yang memberikan kebahagiaan bagi banyak orang.

Serta berkaitan dengan hak istirahat mingguan bagi pekerja khususnya pekerja wanita yang dimana pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam pasal 79 ayat (2) B bahwa istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Sedangkan dalam pengaturan terdahulu yaitu Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa 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.

Maka dari itu Untuk terciptanya Kemanfaatan hukum dalam pelaksanaannya yakni dalam perlindungan hukum terhadap hak istirahat dan hak cuti hamil pekerja perempuan di Indonesia sangat perlu dilakukan untuk mendukung upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas hidup, khususnya kesehatan reproduksi perempuan dan keselamatan janin yang dikandungnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut : **Pertama**, Perlindungan hukum bagi pekerja wanita mengenai cuti dalam UndangUndang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja hanya mengindahkan cuti besar dan tahunan bagi pekerja/buruh perempuan yang pada dasarnya mengenai cuti dalam bentuk lain seperti melahirkan, haid, keguguran atau menyusui anak akan dikembalikan kembali sebagaimana yang terikat di dalam perjanjian kerja antara pihak perusahaan dengan pekerja. Bagi perusahaan menerapkan kebijakan baru yang akan dilakukan pada pekerja/buruhnya merupakan salah satu strategis untuk meningkatkan hasil produksi dan memberikan jalan kemudahan bagi investor, akan tetapi dengan itu juga akan mengurangi performa kualitas diri bagi pekerja/buruh perusahaan tersebut yang nantinya akan banyak kemungkinan buruk yang terjadi dalam segi keselamatan dan kesehatan pekerja. Perusahaan yang mempekerjakan buruh harus mempertimbangkan segala kejadian terjadi bagi pekerjanya, tidak hanya performa kualitas kinerjanya saja. **Kedua**, Pengaruh Hilangnya Cuti Reproduksi bagi Pekerja Wanita dalam UndangUndang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Apabila dengan adanya peraturan baru yang tidak menyatakan cuti reproduksi secara jelas maka, akan berdampak buruk bagi perusahaan dan memberikan resiko besar jika tidak menerapkan cuti reproduksi bagi pekerja/buruh. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat haruslah memiliki jaminan keselamatan dan kesehatan yang baik bagi para pekerja. Hal ini juga terlihat menurunnya pemberlakuan hak asasi manusia, hak keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penulis diatas, penulis berusaha memberikan saran-saran sesuai dengan arahan penulis. Saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut : **Pertama** Adanya peraturan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja seakan memberikan batas atas hak-hak pekerja sehingga menjadi pemicu timbulnya kerusakan lingkungan pekerjaan. Oleh karena itu perlunya diterapkan kembali agar menegakkan hak pekerja wanita dan dikaji ulang, pertimbangan dan kejelasan isi dari Undang-Undang yang mana dapat melakukan negoisasi dalam melakukan perjanjian kerja bersama dengan perusahaan. Oleh karena itu, apabila ada dasar hukum yang kuat tidak diperlukan lagi negoisasi dengan pihak perusahaan atau dikembalikan lagi penerapannya seperti UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana mestinya.

Kedua, Agar masyarakat dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik tentu perlu adanya hak yang akan diterima para pekerja dengan baik agar mendapatkan kehidupan yang layak dan lingkungan yang sehat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdullah Sulaiman, *Hukum Perburuhan-I*, Bahan Matakuliah Hukum Perburuhan Program Magister Ilmu Hukum, Pascasarjana Universitas Islam Jakarta, Tahun 2004
- Adji Samekto, *Pergeseran Pemikiran Hukum dari Era Yunani Menuju Postmodernisme*, Jakarta, Konpress, 2015
- Alaysius Uwiyono, Siti Hajati Soesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014),
- A Mangunhardjana, *Isme-Isme Dalam Etika Dari A Sampai Z*, (Yogyakarta: Kanisius, 1999)
- A. Siti Soetami, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2007)
- Iman Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Djambatan, 1985)
- JCT Simorangkir, *Hukum dan Konstitusi Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung, 1983 Osgar S. Matompo, et. *Al Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Intrans Publishing, Malang, 2018
- Kansil, C.S.T, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia* , (Jakarta: Balai Pustaka, 1989)
- P.N.H. Simanjuntak, *Hukum Perdata Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2014)
- Said Sampara dkk, *Pengantar Ilmu Hukum*, Total Media, Yogyakarta, 2011
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti: Bandung, 2012
- Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, Depok, Rajawali Pers, 2019
- Tan Kamello, *Hukum Perdata: Hukum orang & Keluarga*, (Medan: USU Press, 2011)
- Tim Mulgan, *Utilitarianism*, (New York: Cambridge University Press, 2020)

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 Tentang ketenagakerjaan

Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Artikel Jurnal :

Andrianto, Fadly. "*Kepastian Hukum dalam Politik Hukum di Indonesia.*" *Administrative Law and Governance Journal* 3.1 (2020)

Indah Sari, *Konstitusi Sebagai Tolak Ukur Eksistensi Negara Hukum Modern, Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Vol. 9 No. 1, September 2018