

**URGENSI RATIFIKASI KONVENSI INTERNATIONAL
LABOUR ORGANIZATION NOMOR 183 TENTANG
PERLINDUNGAN MATERNITAS DI INDONESIA**

SKRIPSI



Oleh:

Ela Aprilya Sandi

NIM: S20173011

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
JULI 2023**

**URGENSI RATIFIKASI KONVENSI INTERNATIONAL
LABOUR ORGANIZATION NOMOR 183 TENTANG
PERLINDUNGAN MATERNITAS DI INDONESIA**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah
Jurusan Hukum Islam
Program Studi Hukum Tata Negara



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:
Ela Aprilya Sandi
NIM: S20173011

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
JULI 2023**

**URGENSI RATIFIKASI KONVENSI INTERNATIONAL
LABOUR ORGANIZATION NOMOR 183 TENTANG
PERLINDUNGAN MATERNITAS DI INDONESIA**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah
Jurusan Hukum Islam
Program Studi Hukum Tata Negara

Oleh:

Ela Aprilya Sandi
S20173011

Disetujui Pembimbing



Inayatul Anisah, S.Ag., M.Hum.
NIP: 19740329 199803 2 001

**URGENSI RATIFIKASI KONVENSI INTERNATIONAL
LABOUR ORGANIZATION NOMOR 183 TENTANG
PERLINDUNGAN MATERNITAS DI INDONESIA**

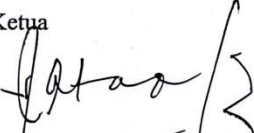
SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah
Jurusan Hukum Islam
Program Studi Hukum Tata Negara


Hari: Senin
Tanggal: 3 Juli 2023

Tim Penguji


Ketua

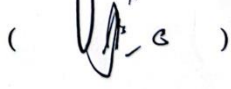

Sholikul Hadi, SH., M.H.
NIP: 19750701 20090 1 009

Sekretaris


Afriz Yunari, M.H.
NIP: 19920113 202012 2 010

Anggota

1. **Dr. Khoirul Faizin, M.Ag.** ()

2. **Inayatul Anisah, S.Ag., M.Hum.** ()

Menyetujui
Plh Dekan Fakultas Syariah

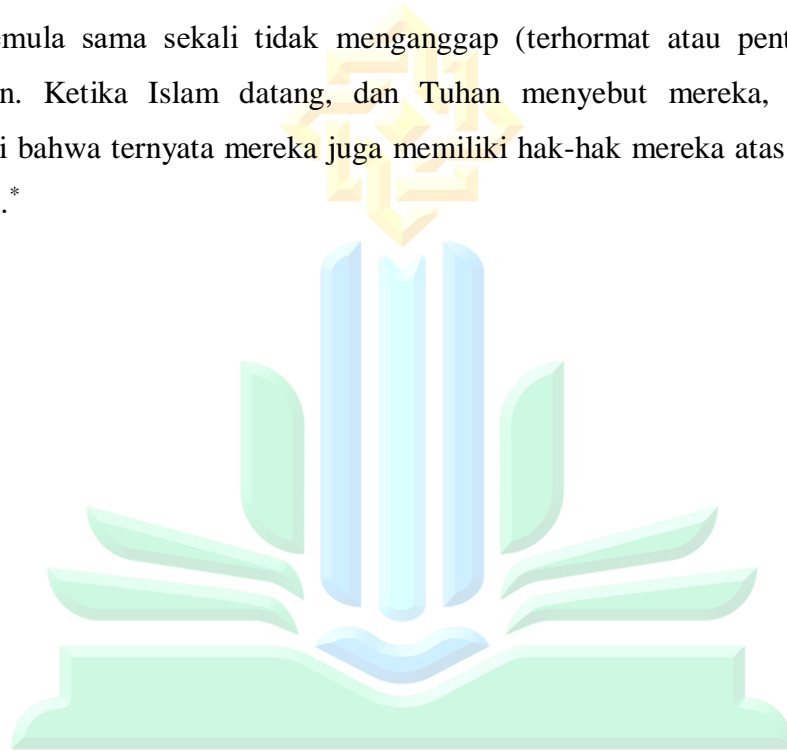



Dr. Muhammad Faisol, S.S., M.Ag.
NIP: 19770609 200801 1 012

MOTTO

كُنَّا فِي الْجَاهِلِيَّةِ لَا نَعُدُّ النِّسَاءَ شَيْئًا ، فَلَمَّ جَاءَ الْإِسْلَامُ وَذَكَرَهُنَّ اللَّهُ ، رَأَيْنَا لَهُنَّ
بِذَلِكَ عَلَيْنَا حَقًّا.

“Kami semula sama sekali tidak menganggap (terhormat atau penting) kaum perempuan. Ketika Islam datang, dan Tuhan menyebut mereka, kami baru menyadari bahwa ternyata mereka juga memiliki hak-hak mereka atas kami (HR. Bukhari)”.*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

* Husein Muhammad, *Fiqh Perempuan: Refleksi Kiai Atas Tafsir Wacana Agama dan Gender*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2019), 69.

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT dan solawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, Saya persembahkan karya tulis ini kepada:

1. Ibuku tercinta, Ibu Wakini
2. Bapaku, Bapak Suwarno.
3. Kakakku, Emma Nurmeisandi.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah robbil al-aamiin atas puji syukur dan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'alaah karena rahmat dan karunia-Nya sehingga proses penyelesaian skripsi sebagai suatu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dan kesuksesan karya ini didapat karena banyak pihak yang mendukung terselesainya skripsi ini, maka pada kesempatan ini penulis banyak menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Soeharto, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan fasilitas dan pelayanan kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Muhammad Noor Harisudin, M.Fil.I., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan persetujuan pada skripsi ini.
3. Bapak Dr. Muhammad Faisol, S.S., M.Ag., selaku Wakil Dekan I Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah menyetujui skripsi penulis.
4. Ibu Dr. Busriyanti, M.Ag., selaku Ketua Jurusan Hukum Islam Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Sholikul Hadi, S.H., M.H., selaku Koordinator Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah menerima judul skripsi penulis.
6. Ibu Inayatul Anisah, S.Ag., M.Hum., selaku dosen pembimbing dalam penyusunan skripsi ini yang telah sabar dalam memberikan bimbingan, arahan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
8. Seluruh Staf Administrasi Akademik Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan administrasi selama perkuliahan.
9. Perpustakaan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Perpustakaan Daerah Kota Denpasar Bali dan para pengarang buku yang dijadikan daftar pustaka pada skripsi ini.
10. Imam Baihaqi, S.IP., kekasihku yang telah memberikan motivasi dari awal hingga akhir terselesainya skripsi ini.

Terakhir, semoga segala kebaikan yang telah Bapak/Ibu dan saudara berikan kepada Penulis menjadi bermanfaat dan mendapatkan banyak balasan kebaikan dari Allah. Harapan terakhir penulis adalah semoga skripsi ini berkah dan menjadi bermanfaat bagi siapapun. Maka, penulis juga mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun untuk kebaikan skripsi ini.

Jember, 6 Juni 2023

Penulis
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Ela Aprilya Sandi, 2023: *Urgensi Ratifikasi Konvensi International Labour Organization Nomor 183 tentang Perlindungan Maternitas di Indonesia.*

Kata kunci: urgensi, ratifikasi, konvensi ILO No.183, perlindungan maternitas

Konvensi ILO Nomor 183 tentang perlindungan maternitas bagi pekerja perempuan dituangkan untuk memublikasikan kesetaraan semua pekerja perempuan, kesehatan dan keselamatan pekerja perempuan dan anaknya, dan untuk mengakui keragaman dalam pembangunan sektor sosial dan ekonomi, serta keragaman usaha, dan peningkatan perlindungan maternitas di dalam praktik nasional dan aturan hukum yang berlaku.

Fokus masalah yang dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana perlindungan maternitas bagi pekerja buruh perempuan dalam konvensi ILO nomor 183? 2) Bagaimana implementasi perlindungan maternitas di Indonesia? 3) Apa alasan pentingnya meratifikasi Konvensi ILO No.183 tentang Perlindungan Maternitas di Indonesia?

Tujuan penelitian ini adalah 1) Mendeskripsikan perlindungan maternitas bagi pekerja buruh perempuan dalam konvensi ILO Nomor 183; 2) Menganalisis implementasi perlindungan maternitas di Indonesia; 3) Menjelaskan Alasan meratifikasi Konvensi ILO No.183 yang menjadi sangat urgent di Indonesia.

Untuk menemukan berbagai permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan studi hukum yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan berbagai ringkasan, membaca, menelaah, mengaitkan, atau mengategorikan buku atau bahan lain untuk memperoleh bahan yang relevan. Untuk teknik analisis data menggunakan 3 teknik, yaitu teknik reduksi data, teknik penyajian data, dan teknik verifikasi data. Adapun untuk menguji keabsahan data menggunakan teknik *credibility*, *transferability*, dan *confirmability*.

Penelitian ini memperoleh simpulan 1) Substansi dari Konvensi ILO No. 183 tentang perlindungan maternitas berisi tentang menjadikan cuti hamil sebagai salah satu dari empat komponen utama perlindungan maternitas; manfaat untuk kesehatan dan uang; asuransi kesehatan; serta keperawatan. 2) Implementasi ILO di Indonesia adalah membantu pemerintah, pekerja, pemberi kerja, pengusaha, dan organisasi pekerja lainnya (tripartite) melaksanakan konvensi ILO No.183 yang telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia. 3) Urgensi ILO No.183 adalah pemerintah seharusnya sudah meratifikasi konvensi ini, bahkan beberapa serikat pekerja sudah mendesak DPR dan Eksekutif untuk segera meratifikasi konvensi ILO No.183 tersebut karena sudah seharusnya pekerja perempuan yang hamil mendapatkan perlakuan khusus di tempat kerja.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	ii
Lembar Persetujuan Pembimbing	iii
Lembar Pengesahan.....	Error! Bookmark not defined.
Motto	v
Persembahan.....	vi
Kata Pengantar	vii
Abstrak.....	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Istilah.....	8
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Penelitian Terdahulu	12
B. Kajian Teori.....	17
1. Teori Perundang-Undangan.....	17
2. Perjanjian Internasional.....	19
3. Ratifikasi.....	21
4. Hak Asasi Manusia.....	24
5. Perlindungan Maternitas.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	28
1. Jenis Penelitian.....	28
2. Pendekatan Penelitian.....	29
B. Sumber dan Jenis Bahan Hukum	29

1. Sumber Bahan Hukum Primer	29
2. Sumber Bahan Hukum Sekunder	30
3. Sumber Bahan Hukum Tersier	30
C. Teknik Pengumpulan Data	31
D. Teknik Analisis Data	32
1. Reduksi Data	32
2. Penyajian Data	32
3. Verifikasi Data	33
E. Uji Keabsahan Data	33
BAB IV PEMBAHASAN.....	35
A. Perlindungan Maternitas Bagi Pekerja Perempuan di dalam Konvensi ILO Nomor 183 Tentang Perlindungan Maternitas	35
1. Pembukaan	46
2. Tujuan	46
3. Substansi/Materi Pokok Perlindungan Maternitas	46
B. Implementasi Perlindungan Maternitas di Indonesia	53
1. Hak maternal pekerja perempuan yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan	53
2. Hak maternal pekerja perempuan yang diatur dalam undang-undang jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek)	57
3. Pelaksanaan dan perlindungan akses pekerja perempuan dalam undang- undang di Indonesia dan konvensi ILO Nomor 183 Tentang Perlindungan Maternitas	58
C. Urgensi Meratifikasi Konvensi ILO Nomor 183 Tentang Perlindungan Maternitas di Indonesia	60
BAB V PENUTUP	69
A. Simpulan	69
C. Saran	71
Daftar Pustaka	75
Lampiran-Lampiran	

DAFTAR TABEL

No. Uraian	Hal.
2.1 Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Skripsi Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 183 tentang Perlindungan Maternitas	14
4.1 Negara-Negara yang Telah Meratifikasi Konvensi ILO No.183 Tentang Perlindungan Maternitas dan Jumlah Masa Cuti	42
4.2 Negara-Negara yang Tidak Meratifikasi Konvensi ILO No.183 dan Lama Masa Cuti Hamil Sudah Sesuai dengan Standar ILO	45
4.3 Substansi Konvensi ILO Nomor 183 Tentang Perlindungan maternitas	51



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah negara hukum yang menjunjung tinggi supremasi hukum, yang tercermin dalam penegakan hukum (*enforcement of law*) dan keadilan (*equality*) berdasarkan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.¹ Secara elemental, pembukaan UUD 1945 telah menggariskan salah satu tujuan berbangsa dan bernegara, yakni untuk menjadikan pemerintah dalam negara Indonesia agar melindungi bangsa dan menjunjung tinggi kesejahteraan warga negara. Landasan bernegara dan berbangsa tersebut dipertegas dengan Pasal 1 ayat (2) dan (3) UUD 1945 yang menyatakan bahwa rakyat memiliki kedaulatan yang dilaksanakan berdasarkan undang-undang dasar serta negara Indonesia adalah negara hukum.² Hukum dasar yang menjadi pedoman dalam penyelenggaraan hukum dalam suatu negara adalah konstitusi. Berdasarkan aturan hukum dan peraturan di Indonesia yang sesuai dengan hierarki, konstitusi negara kita juga dikenal dengan Undang-Undang Dasar.³

Perjuangan untuk hak asasi manusia yang paling mendasar yaitu hak untuk merdeka, mengarah pada pembentukan bangsa Indonesia. Rakyat Indonesia memahami apa itu hak asasi manusia karena Indonesia adalah negara yang terjajah selama ratusan tahun. Sila kedua dalam Pancasila serta pasal-pasal tentang hak asasi manusia yang diatur dalam

¹ Titik Triwulan Tutik, *Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasional*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2008), 1.

² Enrico Simanjuntak, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2018), 3.

³ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan pasal 7 ayat (1) poin a.

Bab XA, dari pasal 28A sampai dengan pasal 28J. Undang-Undang Dasar 1945 merupakan inti dari komitmen Indonesia terhadap pemajuan dan perlindungan hak asasi manusia di seluruh Indonesia.⁴ Untuk memahami pemikiran ini, Indonesia membutuhkan koneksi yang baik dengan berbagai negara di seluruh dunia. Didorong gagasan strategi internasional, Indonesia bersifat bebas dan dinamis. Indonesia bebas menentukan dengan siapa Indonesia akan membangun hubungan di seluruh negara dan secara dinamis menyiratkan bahwa Indonesia antusias memahami realitanya di dunia global.

Berbicara lebih lanjut tentang kebebasan bersama, kita temui isu-isu yang memprihatinkan baru-baru ini yang sehubungan dengan HAM, yaitu kebebasan dasar yang telah menarik realitas global saat ini dan menyangkut pertahanan kehidupan individu yakni perlindungan maternitas. Membahas maternitas untuk pekerja perempuan salah satunya adalah upaya mewujudkan cuti hamil minimal 14 minggu, memberikan jaminan yang lebih baik kepada pekerja perempuan yang sedang haid dan mencegah kekerasan dan provokasi di lingkungan kerja terhadap perempuan. Khususnya pekerja perempuan hamil yang bekerja di perusahaan modern. Jika perlindungan kehamilan tidak diberikan, niscaya akan berdampak negatif terhadap kesejahteraan ibu dan anak bahkan dapat berujung kepada kematian. Dalam kondisi seperti ini, pekerja perempuan akan lebih mudah mendapatkan penindasan. Karena itu, pekerja perempuan membutuhkan perlindungan maternitas, khususnya kesehatan reproduksi mereka. Pekerja perempuan yang sedang haid harus mendapatkan waktu istirahat selama 1 sampai 2 hari di hari awal mereka haid tanpa izin yang sulit. Pekerja perempuan yang hamil perlu mendapatkan perlindungan maternitas, khususnya keamanan pada saat mulai hamil, melahirkan, dan menyusui. Pekerja perempuan yang hamil

⁴ Yeni Handayani, "Pengaturan Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia dan Kontitusi Amerika Serikat", *Jurnal RechstVinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, (Oktober, 2014), 1.

juga perlu mendapatkan kualifikasi cuti berbayar, untuk memastikan janin yang dikandungnya dan kembali bekerja dengan posisi yang sama dan dengan gaji yang sama seperti saat dia tidak mengambil cuti melahirkan.

Dalam konvensi tentang Penghapusan Segala bentuk Kekerasan terhadap Perempuan (*Convention on the Elimination of All Forms Of Discrimination Against Woman or CEDAW*) ditetapkan melalui Resolusi Majelis Umum PBB atau G.A. Res. 34/180 pada tanggal 18 Desember 1979. Pada tanggal 24 Juli 1984, pemerintah Indonesia mengesahkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 yang mengesahkan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan.⁵ Pembahasan mengenai kategori hak akan dimulai dengan definisi diskriminasi terhadap perempuan. Pasal 11 mencantumkan beberapa bidang yang terkait dengan hak untuk bekerja, seperti hak atas jaminan sosial, hak atas gaji yang adil, kemampuan untuk memilih pekerjaan, promosi, dan fasilitas kerja, serta hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja.⁶ Dalam pengesahan konvensi tersebut dapat menjadikan undang-undang sebagai pelindung pekerja perempuan ditempat kerja agar tidak mendapatkan diskriminasi.

Dalam hal ini, adalah tanggungjawab *International Labour Organization* (ILO) dan Badan PBB untuk meningkatkan kesempatan bagi laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan produktif, setara, aman dan bermartabat. Tujuan utama ILO adalah untuk memajukan hak-hak pekerja, menyediakan kesempatan kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial, dan meningkatkan dialog tentang masalah-masalah tempat kerja. Deklarasi Organisasi Perburuhan Dunia tentang Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja dan Tindak Lanjutnya (1998), serta perjanjian dan pedoman perburuhan internasional yang ditujukan untuk memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi

⁵ Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia: Perspektif Internasional, Regional, dan Nasional*, (Depok: Rajawali Press, 2018). 124.

⁶ Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia*, 128.

pekerja laki-laki dan perempuan, khususnya Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, yang disepakati bersama oleh pemerintah dan masyarakat, dan Menerima ide-ide spesifik untuk reformasi Konvensi Perlindungan Maternitas (1952), dan Rekomendasi (1952), item keempat dalam agenda sidang, dan menyimpulkan bahwa proposal ini akan mengambil bentuk konvensi internasional.⁷

Disamping itu Indonesia juga memiliki peraturan-peraturan terkait perlindungan maternitas dan perlindungan hak asasinya, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional

Dari beberapa peraturan diatas masih dirasa kurang dalam hal pengaturan-pengaturan yang menangani masalah perlindungan maternitas ditempat kerja bagi pekerja perempuan.

Dilansir dari Republika.co.id ketua Asosiasi Pekerja Indonesia (ASPEK) menurut Mirah Sumirat mayoritas perusahaan di Indonesia sering melanggar hak maternitas pekerja perempuan. Pelanggaran hak maternitas sangat minim mendapatkan penindakan tegas dari pemerintah. Dia mengungkapkan, bahwa sangat sedikit sekali perusahaan yang telah dihukum atau dikenai sanksi karena pelanggaran ini. Dia memperkirakan hanya satu persen dari ribuan kasus yang akan berujung di penindakan.⁸

Dalam penelitian yang dilakukan Komite Perempuan (IndustriALL Indonesia Council) laporan temuan survei yang menanyakan kepada pekerja perempuan di 10 afiliasi IndustriALL di Indonesia tentang perlindungan maternitas dan hak reproduksi menemukan bahwa mengambil cuti haid di tempat kerja sangat berat, sehingga mereka memutuskan untuk tidak mengambilnya dan meminta perusahaan untuk

⁷ International Labour Organization K183, *Konvensi Perlindungan Maternitas*, (2000), 5-6.

⁸ Republika.co.id, "Hak Maternitas yang Dilanggar" <https://republika.co.id/berita/o6c3k625/hak-maternitas-dilanggar> (diunggah pada 28 April 2016).

menggantinya dengan dana. Peraturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang cuti haid memungkinkan multitafsir isi dan maksud undang-undang tersebut. Mereka juga enggan mengambil cuti haid karena akan menurunkan pendapatan mereka.⁹ Survei yang sama juga dilakukan oleh JRI pada tahun 2010 dengan 509 anggota SP/SB di Indonesia sebagai responden temuan survei yang menyatakan bahwa perusahaan mencoba membatasi hak pekerja perempuan untuk cuti haid dengan menerapkan prosedur yang rumit, atau bahkan memalukan. Untuk membuktikan bahwa pada pekerja itu benar kamu sedang haid.¹⁰

Dalam perlakuan ibu hamil di tempat kerja, banyak pekerja yang hamil tidak dipindahkan dari posisi sebelumnya, meningkatkan resiko keguguran bagi mereka yang memiliki standar kesehatan dan keselamatan kerja yang rendah.¹¹ Hanya 49 responden yang melaporkan bahwa pekerja perempuan diberikan izin untuk menyusui selama jam kerja, 231 responden melaporkan bahwa mereka tidak diberikan izin, dan sisa responden lainnya menyatakan tidak yakin dan tidak memberikan tanggapan, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tersebut melanggar pasal 85 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa jika menyusui diwajibkan selama jam kerja, pekerja perempuan harus diberi kesempatan yang layak untuk menyusui anaknya.¹² Tidak cukup untuk bergantung pada pemberi kerja untuk menerapkan langkah-langkah melawan diskriminasi.

Tetapi dalam praktik hukum di Indonesia, pemerintah belum meratifikasi konvensi tersebut, Padahal perjanjian ILO No. 183 mewajibkan suatu negara untuk melakukan upaya penghapusan pengecualian jika meratifikasi perjanjian dengan pengecualian. Pemerintah

⁹ Komite Perempuan (IndusriALL Indonesia Council), "Laporan Hasil Survey Perlindungan Maternitas dan Hak-Hak Reproduksi Buruh Perempuan pada 10 Afiliasi Industriall di Indonesia", (2014), 6-7

¹⁰ Hak Dasar Perburuhan di Indonesia 2010, "Survey Pelanggaran di Sektor Formal", (2010), 53.

¹¹ Komite Perempuan, "Laporan Hasil Sourvey", 10-11.

¹² Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 83.

wajib berkonsultasi dengan pengusaha dan serikat pekerja dan melaporkan hasilnya ke ILO. Karena perlindungan maternitas dapat menjadi manfaat semua orang di dunia bukan hanya perempuan dan anak-anaknya.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang telah dijelaskan dalam latar belakang tersebut dengan judul “**URGENSI RATIFIKASI KONVENSI INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION NOMOR 183 TENTANG PERLINDUNGAN MATERNITAS DI INDONESIA**”

B. Fokus Penelitian

Dari gambaran dan uraian diatas dapat dikemukakan beberapa fokus kajian sehubungan dengan judul tersebut yaitu:

1. Bagaimana perlindungan maternitas bagi pekerja buruh perempuan di dalam konvensi ILO No.183?
2. Bagaimana implementasi perlindungan maternitas di Indonesia?
3. Alasan apa saja yang menjadikan ratifikasi konvensi ILO No.183 menjadi sangat urgen di Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan penelitian setelah rumusan masalah dapat ditentukan dengan pasti antara lain:

1. Menjelaskan secara sistematis perlindungan maternitas bagi pekerja buruh perempuan di dalam konvensi ILO No.183.
2. Menjelaskan secara sistematis implementasi perlindungan maternitas di Indonesia.
3. Menjelaskan secara sistematis alasan yang menjadikan ratifikasi konvensi ILO No.183 menjadi sangat urgen di Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini ditujukan agar dapat membagikan informasi mengenai isu-isu yang berhubungan dengan perlindungan maternitas bagi pekerja perempuan, khususnya di bidang Hukum Tata Negara, Hukum Internasional dan tentunya hak asasi manusia.
- b) Menambah literatur yang ada tentang ratifikasi dan perjanjian internasional dan berfungsi sebagai titik referensi untuk penelitian di masa depan sehingga Konvensi ILO No.183 dan undang-undang di Indonesia yang melindungi pekerja yang hamil, telah mengalami perkembangan dan implementasi yang baik.

2. Manfaat Praktis

- a) Diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu para peneliti meningkatkan keterampilan mereka dan memberikan wawasan baru tentang kebutuhan urgen bagi Indonesia untuk meratifikasi Konvensi International Labour Organization Nomor 183 tentang Perlindungan Maternitas.
- b) Penelitian ini ditujukan agar dapat memperbanyak khazanah keilmuan dan menambah referensi bagi kepentingan akademisi dan praktisi hukum, serta daftar referensi untuk penelitian selanjutnya yang mungkin memiliki substansi yang sama.
- c) Diharapkan dapat menjadi acuan dalam hukum nasional dan internasional bagi pihak yang berkepentingan termasuk pencari kerja, pemberi kerja, atau organisasi internasional seperti serikat pekerja internasional, serta pelaku terkait lainnya sebagai bentuk sumbangan pemikiran dan masukan.
- d) Penelitian ini diharuskan dapat menjadi acuan bagi otoritas publik atau pemerintah untuk digunakan dalam proses ratifikasi

perjanjian-perjanjian internasional dengan mempertimbangkan hak-hak yang seharusnya menjadi milik pekerja.

E. Definisi Istilah

Makna kata kunci termasuk dalam definisi istilah-istilah yang menjadi pokok bahasan penelitian ini. Tujuannya adalah untuk menghindari kesalahpahaman maksud peneliti mengenai istilah tersebut.

1. Urgensi Ratifikasi

Urgensi dapat diartikan sebagai keperluan atau keharusan yang mendesak.¹³ Istilah urgensi yaitu sesuatu yang membujuk kita, yang memaksa kita untuk menyelesaikan sesuatu. Akibatnya ada masalah yang memerlukan pertimbangan cepat. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan ratifikasi sebagai tindakan persetujuan dokumen negara oleh parlemen, spesifiknya pengesahan undang-undang, perjanjian hukum internasional, dan perjanjian antar negara.¹⁴ Saat ini Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) meratifikasi perjanjian internasional untuk memastikan bahwa perwakilan pemerintah tidak melanggar kepentingan nasional dengan berpartisipasi dalam negosiasi atau menandatangani suatu perjanjian internasional.¹⁵ Maka urgensi ratifikasi adalah keperluan yang mendesak mengenai pengesahan suatu persetujuan dokumen negara oleh parlemen dalam hal perjanjian hukum internasional atau perjanjian antarnegara.

2. Konvensi

Istilah konvensi pertama kali dikemukakan oleh A Van Dacey yang mengacu pada ketentuan-ketentuan konstitusional yang tidak bisa dituntut, dipaksakan atau didesak melalui pengadilan yang memberikan rumusan: *rules for determining the mode in which the*

¹³ Sulchan Yasyin, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Amanah, 1997), 492.

¹⁴ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring*, (2016).

¹⁵ A.K. Syahmin, "Praktek Ratifikasi dalam Organisasi Internasional", *Jurnal Hukum dan Pembangunan Vol. 18 No.4*, (2017), 380.

discretionary powers of the crown (or of the ministers as servants of the crown) ought to be exercise. Konvensi adalah aturan yang menentukan cara dimana kekuasaan diskresioner mahkota (atau menteri sebagai pelayan mahkota) harus dilaksanakan.¹⁶

Menurut Wade and Godfrey Philips, mereka mengemukakan definisi konvensi sebagai berikut: “*rules not having the force of law but which can nevertheless not be disregarded since they are sanctioned by public opinion, and perhaps indirectly by law proper*” yang mana artinya adalah ketentuan konvensi adalah ketentuan yang meskipun diikat secara hukum, tidak dapat diabaikan karena didukung oleh opini publik dan secara tidak langsung oleh undang-undang.¹⁷ Maka konvensi bisa diartikan sebagai hasil perjanjian antar negara yang menemukan kesepakatan atau mufakat.

3. International Labour Organization (ILO)

Satu-satunya organisasi dengan tiga komponen (tripartit) yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja adalah International Labour Organization (ILO) yang beroperasi di bawah naungan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Bahkan ILO sudah berdiri sebelum PBB didirikan. Pada tahun 1919 atau setelah perang dunia pertama usai, organisasi yang beranggotakan 187 orang ini didirikan dengan tujuan utama untuk menciptakan suatu standar atau peraturan serta program-program yang berkaitan dengan pekerjaan baik laki-laki maupun perempuan dan antar negara (pemerintah) dan masyarakat (pekerja).¹⁸ Sasaran utama ILO ialah untuk memajukan kebebasan kerja, menumbuhkan potensi bisnis yang baik, mengembangkan jaminan

¹⁶ Tri Suhendra Arbani, “Eksistensi Konvensi Sebagai Sumber dan Praktek Ketatanegaraan di Indonesia”, *SUPREMASI HUKUM: Jurnal Kajian Ilmu Hukum Vol. 5 No.1*, (Juni, 2016), 119.

¹⁷ Bagir Manan, *Konvensi Ketatanegaraan*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2006), 69.

¹⁸ BBS Laboratory, 2019: *International Labour Organization (ILO)*, BINUS University, 11 Desember, 2019, <https://bbs.binus.ac.id/bbslab/2019/12/international-labour-organization-ilo/>

sosial dan memperkuat pertukaran dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan dunia kerja.¹⁹

4. Perlindungan Maternitas

Perlindungan Maternitas mengacu pada akses terhadap pelayanan profesional bagi perempuan usia subur selama masa-masa selain kehamilan, kehamilan, persalinan, masa nifas sampai dengan enam minggu, dan anak-anak yang lahir sampai dengan usia 40 hari, serta keluarganya.²⁰

Maka definisi istilah Urgensi Ratifikasi Konvensi International Labour Organization Nomor 183 Tentang Perlindungan Maternitas adalah pentingnya mengesahkan konvensi ILO No.183 tentang Perlindungan kepada pekerja perempuan sebelum hamil, ketika hamil, pada saat melahirkan, dan pasca melahirkan untuk melindungi ibu hamil dan anaknya dengan aturan-aturan yang dapat dijadikan hukum yang berlaku dan sah di Indonesia.

F. Sistematika Pembahasan

Berikut sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut pada BAB 1 yang berisikan tentang Pendahuluan meliputi latar belakang topik penelitian, fokus kajian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan. Kemudian pada BAB 2 berisikan tentang Kajian Pustaka yang memuat uraian tentang tinjauan pustaka sebelumnya serta kajian teoritis relevan dan berkaitan dengan topik penelitian. Pada BAB 3 membahas tentang Metode Penelitian, dalam bab ini terdapat berbagai macam metodologi penelitian antara lain jenis dan pendekatan penelitian, sumber dan jenis bahan hukum, teknik pengumpulan bahan hukum, teknik analisis bahan hukum

¹⁹ International Labour Organization K183, *Konvensi Perlindungan Maternitas*, (2020), 3.

²⁰ Melisa Kurniawan Ardianto dan Stanislaus Atalim, "Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Maternitas Pekerja Wanita di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung Jakarta Utara ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum Adigama*, (2018), 7.

yang meliputi reduksi bahan hukum, penyajian bahan hukum, dan verifikasi bahan hukum. Dan terakhir terdapat uji keabsahan bahan hukum. Pada BAB 4 berisikan tentang Pembahasan yang meliputi 3 pembahasan, sub bab pertama meliputi perlindungan maternitas bagi pekerja perempuan di dalam Konvensi International Labour Organization Nomor 183 Tentang Perlindungan Maternitas, dalam sub bab tersebut menjelaskan secara sistematis mulai dari pembukaan, tujuan, dan substansi/ materi pokok dalam Konvensi ILO No.183. Pada sub bab kedua berisikan tentang implementasi perlindungan maternitas di Indonesia. Dalam sub bab ini membahas secara sistematis hak maternal pekerja perempuan yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, hak maternal perempuan yang diatur dalam undang-undang jaminan sosial tenaga kerja, pelaksanaan dan perlindungan akses pekerja perempuan dalam undang-undang di Indonesia dan Konvensi ILO No.183 Tentang Perlindungan Maternitas, dan urgensi meratifikasi Konvensi International Labour Organization Nomor 183 Tentang Perlindungan Maternitas di Indonesia. Pada BAB 5 adalah penutup. Yang mana meliputi simpulan dari seluruh pembahasan, rekomendasi yang ditujukan untuk pemerintah, pengusaha/ pemberi kerja dan serikat pekerja dan saran yang ditujukan untuk penelitian ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Kajian dan penelitian yang telah dilakukan akan diuraikan secara singkat pada bagian berikut beserta persamaan dan perbedaan:

Churin Tsurroya, Universitas Sebelas Maret Surakarta, *Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di PT. Djarum Tayu Pati. Latar Belakang:* Karena sekarang banyak perempuan bekerja di luar rumah, mereka memperoleh pengalaman baru dan mengambil peran yang berbeda dari generasi sebelumnya (Astuti, P.R., 2008:111). Selain itu, tunjangan keluarga dan jaminan sosial untuk suami dan anak terkadang tidak diberikan kepada pekerja perempuan. Selain itu, pekerja perempuan berusia diatas 40 tahun yang dianggap tidak produktif oleh perusahaan tunduk pada diskriminasi usia, yang mendorong perusahaan untuk mempekerjakan perempuan muda yang baru saja menyelesaikan pendidikan mereka. Komentar-komentar verbal, tindakan seksual eksplisit, atau kontak fisik semuanya dapat berkontribusi pada gangguan ini. Alasan penulis memilih objek penelitian PT. Djarum dengan alasan bahwa PT. Djarum merupakan salah satu produsen rokok yang terkenal tidak hanya di Indonesia tetapi juga internasional. **Persamaan:** memuat tentang hak pekerja perempuan di ranah domestik. **Perbedaan:** skripsi tersebut membahas tentang perlindungan hak pekerja perempuan berdasarkan UU ketenagakerjaan.²¹

Sabang Joeni Salam, Universitas Pasundan Bandung, *Hak Cuti Melahirkan bagi Pekerja Wanita di CV. Tasina Garment Kabupaten Bandung Dihubungkan dengan UU Nomor 13 Tahun 2013 tentang*

²¹ Churin Tsurroya, "Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di PT. Djarum Tayu Pati", (Skripsi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2018), 1-5.

Ketenagakerjaan. Latar Belakang: hak cuti hamil untuk jangka waktu satu setengah bulan dan hak cuti hamil untuk jangka waktu satu setengah bulan memiliki telah ditetapkan secara normatif oleh undang-undang, sebagaimana berhak atas upah penuh atau mendapat imbalan atas pengambilan cuti hamil tersebut. Seorang pekerja industri perempuan di Kabupaten Bandung meninggal saat melahirkan karena pabrik tidak menyediakan fasilitas bersalin. Kematian pekerja perempuan tersebut disebabkan oleh pengabaian hak cuti pada masa cuti, dimana ia dipaksa bekerja pada masa hamil untuk mendapatkan cuti tambahan setelah melahirkan. **Persamaan:** membahas hak cuti melahirkan yang tertuang dalam konvensi ILO No.183. **Perbedaan:** dalam penelitian yang akan kami bahas akan mengupas tentang isi dari konvensi ILO No. 183 yang tidak hanya membahas tentang hak cuti melahirkan namun juga tentang bagaimana memberikan perlindungan lebih baik pada pekerja perempuan saat haid, hamil, menyusui, dan mencegah terjadinya kekerasan dan pelecehan ditempat kerja pada perempuan.²²

Maya Nur Indah Sari, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, Aspek Hukum Internasional Pemenuhan Hak Menerima Upah yang Sama Terhadap Pekerja Perempuan dan Implementasinya di Indonesia. Latar Belakang: Peran perempuan dipersepsikan dalam masyarakat sebatas tugas rumah tangga, sosok yang lemah, dan bekerja sambil, sehingga melekat pada sifat seksual. Evaluasi yang menjamin bahwa potensi laki-laki dan perempuan dapat berkembang secara setara. Seiring berjalannya waktu, beberapa bagian masyarakat terlibat perdebatan sengit, yang berujung pada seksisme, yaitu gagasan, keyakinan, atau penegasan bahwa satu jenis kelamin lebih baik dari pada jenis kelamin yang lain. Secara umum, gerakan tersebut dimulai oleh orang-orang di seluruh dunia yang anggota kelompok dan berkumpul untuk mengatakan satu hal. Karena kejadian ini, Perserikatan Bangsa-Bangsa menyusun Konvensi

²² Sabang Joeni Salam, "Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Wanita di CV. Tasina Garment Kabupaten Bandung di Hubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan", (Skripsi, Universitas Pasundan, Bandung, 2019), 1-8.

tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan, juga dikenal sebagai Konvensi CEDAW, pada tahun 1979 sebagai instrumen internasional untuk penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, termasuk status pernikahan dan peran perempuan dalam politik, ekonomi, masyarakat, dan budaya di semua bidang. Secara alami, kepatuhan Indonesia terhadap hak atas upah yang sama bagi pekerja perempuan melampaui kepatuhan terhadap konvensi internasional atau ratifikasi mereka.²³ **Persamaan:** persamaan dalam skripsi ini adalah membahas tentang hak bagi pekerja perempuan dalam dunia hukum internasional. **Perbedaan:** dalam skripsi tersebut lebih mengacu kepada hak pemberian upah bagi pekerja perempuan dan penelitian yang saya angkat tentang hak perlindungan kerja bagi perempuan (hak maternitas) yang di dalamnya juga mencakup tentang hak pemberian upah bagi pekerja perempuan.²⁴

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No.	Nama Peneliti, Asal Instansi dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Churrin Tsuroyya, (Universitas Sebelas Maret Surakarta), Tahun 2018	Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di PT. Djarum Tayu Pati	Hak yang harus dipenuhi dalam pekerjaan perempuan di ranah publik.	Penelitian sebelumnya membahas tentang pemenuhan hak pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan penelitian ini juga membahas hak-hak dan perlindungan pekerja perempuan dalam

²³ Maya Nur Indah Sari, "Aspek Hukum Internasional Pemenuhan Hak Menerima Upah yang Sama Terhadap Pekerja Perempuan dan Implementasinya di Indonesia", (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019), 1-7.

				<p>ranah maternitas berdasarkan Konvensi Internasional Labour Organization No.183 Tentang Perlindungan Maternitas. Hasil penelitian sebelumnya: PT. Djarum Tayu Pati sebagai pihak yang memberikan pekerjaan terhadap tenaga kerja wajib memenuhi hak pekerjajanya, tidak terkecuali pekerja perempuan. Pemerintah sendiri telah berupaya untuk memberikan perlindungan salah satunya dengan mengeluarkan berbagai peraturan perundang undangan terkait dengan hak-hak pekerja perempuan. Hasil penelitian sekarang: mendesak pemerintah untuk segera meratifikasi konvensi ILO No.183 agar menjadi peraturan perundang-undangan yang lebih kompleks daripada undang-undang sebelumnya.</p>
2.	<p>Sabang Joeni Salam (Universitas Pasundan Bandung) Tahun 2019</p>	<p>Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Wanita di CV. Tasina Garment Kabupaten Bandung dihubungkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</p>	<p>Membahas hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan.</p>	<p>Penelitian sebelumnya hanya membahas tentang hak cuti melahirkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sedangkan Penelitian ini akan mengupas isi tentang konvensi Internasional Labour Organization Nomor 183 Tentang Perlindungan Maternitas di Indonesia dan juga penerapannya di Indonesia apakah memberikan hak dan perlindungan lebih baik kepada pekerja perempuan saat haid, hamil, menyusui tunjangan yang diberikan</p>

				<p>kepada mereka dan pencegahan terjadinya kekerasan ditempat kerja kepada pekerja perempuan. Hasil penelitian sebelumnya: dalam Undang-Undang ketenagakerjaan juga mengatur hak maternitas pekerja perempuan, tetapi implementasinya masih belum sepenuhnya undang-undang tersebut dijadikan perangkat hukum yang berlaku di masyarakat. Hasil penelitian sekarang: dalam konvensi ILO No.183 lebih kompleks membahas tentang hak maternitas yang mana apabila diratifikasi, maka akan menjadi peraturan yang lebih lengkap.</p>
3.	<p>Maya Nur Indah Sari (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara), tahun 2019</p>	<p>Aspek Hukum Internasional Pemenuhan Hak Menerima Upah yang Sama Terhadap Pekerja Perempuan dan Implementasinya di Indonesia</p>	<p>Membahas hak bagi pekerja perempuan dalam aspek internasional</p>	<p>Penelitian terdahulu meneliti hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan, sedangkan penelitian ini membahas tentang hak pekerja perempuan dalam ranah perlindungan maternitas dan di dalamnya juga mencakup hak pemberian upah yang sama. Hasil penelitian sebelumnya: Masih kurangnya pemahaman mengenai hak-hak pekerja perempuan oleh sebagian kaum perempuan di Indonesia yang pada akhirnya menjadi kendala dalam implementasi pemenuhan hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan. Hasil penelitian sekarang: dalam</p>

				konvensi ILO No.183 juga terdapat hak menerima upah yang mana pekerja perempuan yang cuti hamil juga berhak menerima tunjangan pada masa cuti sebanyak 2/3 dari gaji pokoknya.
--	--	--	--	--

B. Kajian Teori

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang berhubungan dengan variabel masalah penelitian. Berikut penjabarannya:

1. Teori Perundang-undangan

Teori perundang-undangan lebih menitikberatkan pada bagaimana membuat isi peraturan perundang-undangan daripada proses pembuatannya. Sebaliknya, pembentukan peraturan perundang-undangan merupakan fokus ilmu perundang-undangan.²⁵

a) Undang-Undang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Undang-undang ini mengatur ketenagakerjaan sejak mulai bekerja sampai berhenti bekerja.²⁶ Undang-Undang Ketenagakerjaan berguna untuk:

- a. Memberi kewenangan kepada orang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan manusiawi;

²⁵ Afione Ade Rosika, "Tinjauan Teori Perundang-undangan Terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak", *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum QISTIE Vol.12 No.1*, (Mei, 2019), 24.

²⁶ Elvira Rahayu, "Hukum Ketenagakerjaan", Rahayu and Partners: Advocate/ Legal Consultant <https://elvira.rahayupartners.id/id/know-the-rules/manpower-law> Diunggah pada 13 Juli 2015, (Diakses pada 30 Mei 2021).

- b. Memberikan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sama sesuai dengan kebutuhan pembangunan pusat dan daerah;
 - c. Memberikan perlindungan kepada pekerja untuk mencapai kesejahteraan; dan
 - d. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.²⁷
- b) Undang-Undang Hak Asasi Manusia

Sebelum perubahan pengaturan hak asasi manusia dituangkan dalam pasal 27 sampai pasal 34 sebagai hak dan kewajiban warga Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan prinsip-prinsip hak asasi manusia, setelah amandemen Undang-Undang Dasar 1945 pengaturan hak asasi manusia mengalami perubahan, khususnya dari pasal 28A sampai pasal 28J.²⁸

- c) Undang-Undang JAMSOSTEK

Undang-Undang Jaminan Sosial menawarkan kompensasi kepada pekerja yang kehilangan pendapatan karena sakit, kecelakaan kerja, hamil, melahirkan, usia tua, atau kematian untuk menutupi sebagian pendapatan yang hilang.²⁹

Latar belakang lahirnya UU No. 3 Tahun 1992 yang mengatur tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, khususnya:

- a. Selain memberikan ketenangan dalam bekerja, Program JAMSOSTEK dirancang dengan pertimbangan dampak positifnya terhadap upaya peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja;

²⁷ Elvira Rahayu, "Hukum Ketenagakerjaan".

²⁸ Tenang Haryanto, dkk., "Pengaturan Tentang Hak Asasi Manusia Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 Sebelum dan Setelah Amandemen", *Jurnal Dinamika Hukum Vol.8 No.2*. (2 Mei 2008).

²⁹ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pasal 1 angka 1.

- b. Jamsostek memiliki aspek-aspek antara lain yaitu memberikan perlindungan dasar bagi pekerja dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan hidup yang optimal dan memberikan penghargaan untuk pekerja yang telah memberikan tenaga dan waktunya kepada perusahaan tempat mereka bekerja;
- c. Pelaksanaan program Jamsostek dengan mekanisme asuransi pilihan bersifat optional; dan
- d. Pekerja yang dipekerjakan pada usaha tertentu dan menerima upah berhak mendapat prioritas.

2. Perjanjian Internasional

Perumusan tentang definisi perjanjian internasional menjadi perdebatan sengit, dikarenakan hal ini merupakan isu kontroversi dalam literatur hukum perjanjian internasional maupun dalam tata negara. Dari konvensi-konvensi yang ada, pada Konvensi Wina 1969 dan 1986 memuat definisi tentang perjanjian internasional sebagai berikut: *“An International Agreement concluded between States (and International Organizations) in written form and governed by International Law, whether embodied in a single instrument or in two or more related instruments and particular designation.”* Yang berarti perjanjian internasional tertulis antara negara (dan organisasi internasional) yang diatur oleh hukum internasional, baik yang dimuat dalam satu instrumen atau dalam beberapa instrumen terkait dan penunjukan tertentu.³⁰

Hukum yang mengatur hubungan antar bangsa dikenal sebagai hukum internasional, terkadang dikenal sebagai hukum bangsa. Akibatnya, negara menjadi topik hukum internasional yang paling mendasar, diikuti oleh organisasi internasional, gerakan

³⁰ Damos Dumoli Agusman, *Hukum Perjanjian Internasional: Kajian Teori dan Praktik Indonesia*. (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), 20.

politik/pemberontak (*belligerents*), dan rakyat.³¹ Saat ini, sistem hukum nasional sangat menekankan hukum internasional. Hukum nasional tidak dapat mengecualikan hukum internasional. Padahal, hukum internasional pada hakekatnya mengatur hukum domestik (monisme berdasarkan landasan hukum internasional).³² Untuk dapat dinamakan perjanjian internasional.³³

Treaty contract atau perjanjian dalam kontrak adalah perjanjian yang menetapkan ketentuan atau pedoman hukum untuk seluruh masyarakat internasional. Sedangkan *treaty lois* adalah perjanjian yang membuat undang-undang secara langsung dalam membuat aturan untuk semua orang di dunia, bukan hanya pihak yang berpartisipasi. Perjanjian kontrak hanya menetapkan hukum bagi para pihak. Melalui prosedur hukum adat, misalnya kontrak perjanjian dapat ditetapkan aturan yang diterima secara umum.³⁴

Perjanjian internasional sebagai sumber hukum dibagi dalam dua bagian yaitu:

- a) Tentang Hal Membuat Perjanjian dan Mulai Berlakunya Perjanjian

Tentang hal membuat perjanjian internasional dibagi dalam tiga tahap yaitu:

- a. Perundingan (*Negotiation*)
- b. Penandatanganan (*Signature*)
- c. Pengesahan (*Ratification*)

- b) Tentang Hal Penataan Perjanjian atau Ditangguhkan Berlakunya Perjanjian

³¹ Melda Kamil Ariadno, "Kedudukan Hukum Internasional dalam Sistem Hukum Nasional", *Jurnal Hukum Internasional Vol.5 No.3*, (April,2008), 506.

³² Ariadno, "Kedudukan Hukum Internasional", 512.

³³ Indien Winarti, *Hukum Internasional*, (Malang: Setara Press Kelompok Instan Publishing, 2017), 30.

³⁴ Winarti, *Hukum Internasional*, 31.

Secara umum ada sejumlah alasan mengapa perjanjian dapat berakhir:

- a. Karena tujuan perjanjian telah tercapai;
- b. Akibat meninggalnya salah satu pihak dalam perjanjian atau objek;
- c. Karena kesepakatan peserta selanjutnya membatalkan kesepakatan sebelumnya;
- d. Karena pengertian anggota untuk mengakhiri pengaturan;
- e. Sesuai dengan ketentuan perjanjian, telah terpenuhinya syarat-syarat tentang perjanjian; dan
- f. Salah satu peserta mengakhiri perjanjian, dan diterimanya keputusan oleh pihak lain.

Berdasarkan ketentuan umum mengenai pengakhiran perjanjian tersebut di atas, nampaknya para peserta perjanjian dalam banyak hal dapat mengatur pengakhiran perjanjian melalui ketentuan-ketentuan yang mengikat yang disepakati kedua belah pihak.³⁵

3. Ratifikasi

a) Pengertian

Arti kata ratifikasi dapat berarti validasi atau pengesahan melalui persetujuan (*make valid by approving*). Dalam suatu perjanjian internasional yang telah ditandatangani memerlukan ratifikasi agar dapat berkekuatan hukum tetap. Maka, ratifikasi adalah pengesahan suatu perjanjian agar perjanjian tersebut dapat tertuang dalam bentuk peraturan yang mengikat dan berkekuatan hukum tetap.

Selanjutnya, seperti yang dinyatakan dalam Konvensi Wina 1969 tentang Perjanjian Internasional, ratifikasi adalah

³⁵ Winarti, *Hukum Internasional* 32-34.

salah satu cara untuk terikat oleh suatu perjanjian, dan penandatanganan hampir selalu didahulukan.³⁶ Berdasarkan tahapan pembuatannya, dua jenis perjanjian berikut yang dijelaskan dalam literature Bahasa Indonesia yaitu:

- a. Perjanjian tiga tahap yang meliputi perundingan, penandatanganan, dan ratifikasi.
- b. Perjanjian dua tahap, kesepakatan dicapai melalui perundingan dan penandatanganan.

Ratifikasi, sebagaimana didefinisikan di atas, merupakan langkah hukum tambahan yang dilakukan oleh suatu negara untuk menegaskan perjanjian penandatanganan. Ratifikasi dan aksesinya digabungkan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2000.³⁷

Ratifikasi sendiri dalam bahasa latin mempunyai dua arti, pertama, *ratum babare* dan *ratum ducere*, pertama yaitu *ratum babare* adalah ratifikasi yang bersifat deklarator karena hanya meratifikasi perjanjian yang telah disepakati atau diperoleh oleh wakil-wakil negara, Kemudian, *ratum decure* yaitu ratifikasi yang bersifat konstitutif karena merupakan pengesahan terhadap seluruh ketentuan yang terkandung dalam perjanjian, yang berarti dapat mengikat bagi negara peserta.³⁸ Cara dimana persetujuan untuk terikat oleh perjanjian dapat diberikan bervariasi tergantung pada keinginan negara peserta pada saat perjanjian itu dibuat.³⁹

Ratifikasi adalah cara lembaga perwakilan rakyat untuk memastikan bahwa pejabat pemerintah yang berunding dan menandatangani perjanjian tidak melakukan sesuatu yang merugikan kepentingan umum. Selain merupakan persoalan

³⁶ Agusman, *Hukum Perjanjian Internasional: Kajian Teori dan Praktik Indonesia*, 69.

³⁷ Damos Dumoli Agusman, *Hukum Perjanjian Internasional*, 70.

³⁸ Ari Wuisang, "Kewenangan DPR dalam Ratifikasi Perjanjian Internasional Pasca Terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi No.13/PUU-XVI/2018", *Jurnal Pakuan Law Review Vol.5 No.2*, (Juli-Desember, 2019), 126.

³⁹ Wuisang, "Kewenangan DPR", 127.

hukum internasional, persoalan ratifikasi lebih erat kaitannya dengan hukum tata negara. Secara sederhana, hukum internasional mengatur macam-macam perjanjian yang dibuat suatu negara dengan suatu perjanjian juga memerlukan ratifikasi.⁴⁰

Dalam proses ratifikasi perjanjian internasional ini, kita dapat membaginya menjadi tiga kelompok atau sistem, yaitu sebagai berikut:

- a. Sistem dimana badan eksekutif yang bertanggungjawab untuk proses ratifikasi;
- b. Sistem dimana badan legislatif yang bertanggungjawab untuk proses ratifikasi; dan
- c. Sistem campuran yaitu dimana proses ratifikasi disahkan oleh badan eksekutif dan legislatif.

Ada sejumlah faktor yang menimbulkan ketidakpastian mengenai ratifikasi perjanjian. Salah satunya ialah proses yang terdiri dari dua tahap yaitu pemberian, persetujuan (*approval*), dan tindakan pengesahan atau ratifikasi itu sendiri. Bukan hanya tidak ada pembagian perjanjian ke dalam kelompok-kelompok yang mensyaratkan dan tidak mensyaratkan persetujuan parlemen, tetapi kata ratifikasi pun tidak muncul dalam UUD 1945. Akibatnya, praktik ratifikasi negara kita agak kabur.⁴¹

b) Perkembangan Pengertian Pengesahan di Indonesia

Pada awalnya, khususnya pada tatanan normatif, hukum tata negara Indonesia membatasi diri pada pengaturan perjanjian nasional daripada menangani masalah ratifikasi (dimensi internasional), pada pasal 11 UUD 1945 bahwa bersama dengan Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat membuat perjanjian atas

⁴⁰ Winarti, *Hukum Internasional*, 32.

⁴¹ Winarti, *Hukum Internasional*, 33.

persetujuan bersama dan sama sekali tidak menyebutkan ratifikasi, membuat pemahaman internal dan eksternal ratifikasi menjadi tidak rumit.

Para ahli administrasi negara pada awalnya juga mengartikan ratifikasi sebagai konsep internasional dan bukan internal. Dalam menjelaskan pembuatan traktat, Prof. Utrech menguraikan tahap-tahap ratifikasi sebagai berikut:

- 1) Penentuan (*sluiting*);
- 2) Setiap DPR (Parlemen) harus disetujui oleh semua pihak yang berkepentingan;
- 3) Ratifikasi atau pengesahan setiap kepala negara; dan
- 4) Pengumuman atau pengukuhan (*Afkondiging*).⁴²

4. Hak Asasi Manusia

Menurut Djoko Prakoso dan Djaman Andhi Nirwanto, dalam hidup berdampingan dengan masyarakat sehari-hari istilah “Hak Asasi Manusia” sudah tidak asing lagi di telinga atau biasa disebut dengan *human rights, basic and indubitable freedoms, fundamental rights, civil rights* dan sebagainya.⁴³ Berdasarkan DF. Scheltens berpendapat bahwa setiap manusia berhak atas hak-hak tertentu sebagai akibat dari kelahirannya sebagai manusia. Karena hak dasar dan hak asasi manusia harus dibedakan, dimana hak asasi manusia berasal dari kata “*Mensen Rechten*”, sedangkan hak dasar berasal dari kata “*Grond Rechten*”.⁴⁴

Menurut Marthen Kriale, menjelaskan bahwa hak Asasi manusia adalah hak yang bersumber dari Allah. Sedangkan Jack

⁴² Damos Dumoli Agusman, *Hukum Perjanjian Internasional*, 74.

⁴³ Nurul Qamar, *Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Demokrasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), 15.

⁴⁴ Qamar, *Hak Asasi Manusia*, 16.

Donnaly mengemukakan bahwa hak asasi manusia adalah hak yang bersumber dari alam, tetapi sumber utamanya tetaplah dari Allah.⁴⁵

Hak asasi manusia harus diakui secara universal oleh semua orang, tanpa memandang usia, jenis kelamin, asal budaya, agama, atau warna kulit, karena dianggap sebagai identitas yang membedakan manusia dari spesies lain. Jack Donnelly mengatakan bahwa yaitu hak asasi manusia adalah hak manusia karena mereka adalah manusia.⁴⁶ Jariome J. Shestack dalam *The Philisophical Foundation of Human Rights* menjelaskan bahwa hak asasi manusia sebagai hak-hak yang menjadi bagian dari diri manusia dan takdir manusia itu sebagai manusia.⁴⁷

Jimly Asshidiqie berpendapat bahwa karena sifat manusia dan bagaimana mereka diciptakan, hak asasi manusia diakui secara luas sebagai sesuatu yang melekat di dalamnya.⁴⁸ Sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa, hak asasi manusia biasanya diartikan sebagai hak kodrati yang melekat pada diri manusia dan diberikan oleh Tuhan kepada manusia untuk mempertahankan dan memelihara kehidupan dan penghidupannya di muka bumi. Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999, yang membahas tentang Hak Asasi Manusia, mendefinisikan hak asasi manusia sebagai berikut yakni pemberian dari Tuhan yang berupa karunia yang mana setiap manusia pasti memiliki hak tersebut, karena manusia adalah salah satu makhluk ciptaan-Nya. Hak asasi manusia di sisi lain adalah hak yang sudah ditentukan sejak lahir dan sudah pasti dimiliki oleh setiap manusia.⁴⁹ Hak dasar bersifat domestik, sedangkan hak asasi manusia bersifat

⁴⁵ Qamar, *Hak Asasi Manusia*, 16.

⁴⁶ Jan Berting, *Human Rights in a Pluralist World: Individuals and Collectivities*, (London: Meckler, 1990), 33.

⁴⁷ Janusz Symonidez, *Human Rights: Concept and Standart*, (Burlington: Ashgate Publishing Company, 2000), 32.

⁴⁸ Jimly Asshidiqie, *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*, (Jakarta: Mahkamah Konstitusi Press, 2005), 243.

⁴⁹ Qamar, *Hak Asasi Manusia*, 17.

universal. Perlindungan hak dasar merupakan tujuan hak asasi manusia.

Hak asasi manusia berdasarkan filosofis adalah peluang mengingat peluang orang lain. Artinya kebebasan hak asasi manusia tidak dibatasi karena kekuatan kebebasan berhenti ketika memasuki wilayah kebebasan orang lain.⁵⁰

5. Perlindungan Maternitas

Perlindungan maternitas adalah perlindungan yang ditujukan untuk perempuan dalam masa sebelum hamil, ketika hamil dan pasca melahirkan yang diperlukan untuk menjaga kesehatan perempuan dan kesehatan janin yang ada di kandungan, serta kesehatan bayi baru lahir yang disusui. Perempuan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa perempuan menerima perlindungan maternitas karena mereka melakukan hampir semua tugas rumah tangga dan pengasuhan.⁵¹

Menurut Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW) huruf f yang menyatakan perempuan berhak mendapatkan hak perlindungan fungsi reproduksi untuk menghindari hal-hal yang mengancam fungsi reproduksinya. Adanya perlindungan maternitas dapat menjadi penyelamat dari tindak diskriminasi yang terjadi pada perempuan yang sedang hamil dan setelah melahirkan.⁵²

Menurut Sulistri dalam webinar Series ILO pada 28 Oktober 2021, perlindungan maternitas adalah suatu bentuk pengasuhan bagi perempuan yang merupakan bagian dari sistem reproduksi, kehamilan, dan persalinan dikenal dengan hak bersalin. Kebutuhan dasar perempuan dan keluarganya akan adaptasi fisik dan psikososial untuk mencapai kesejahteraan merupakan fokus utama dari hak maternitas.

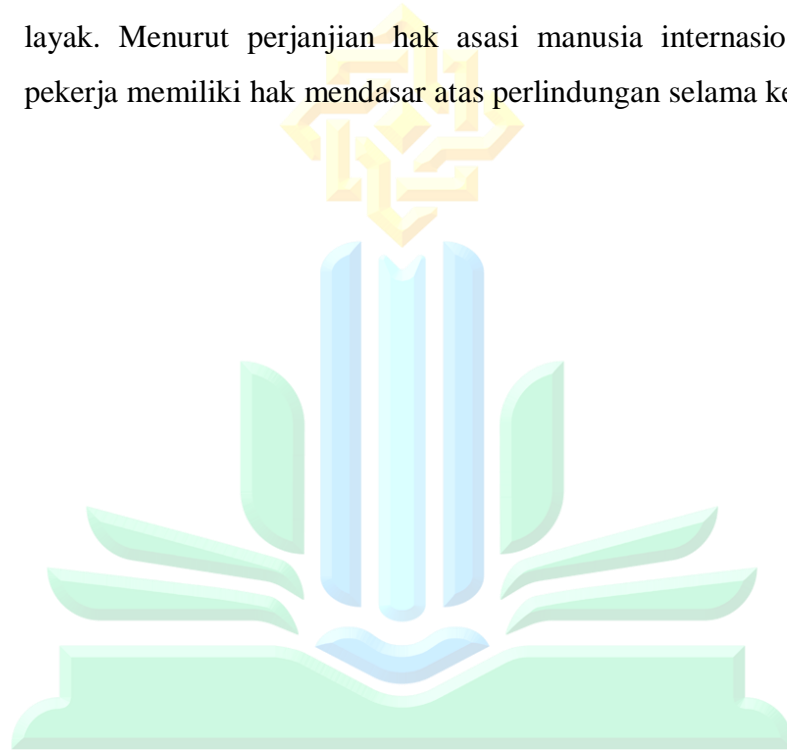
⁵⁰ Qamar, *Hak Asasi Manusia*, 17.

⁵¹ Sali Susiana, "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme", *Jurnal Aspirasi Vol.8 No.2*, (Desember, 2017), 215.

⁵² Susiana, "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan", 216.

Masalah hak maternitas berkali-kali dipandang sebagai senjata perusahaan untuk tidak mempekerjakan kembali pekerja perempuan.⁵³

Elemen dasar kehidupan adalah persalinan (kehamilan dan persalinan) dan perawatan kesehatan yang aman untuk ibu dan anak. Ini juga berfungsi sebagai titik fokus untuk kesetaraan gender di tempat kerja dan untuk produktivitas perempuan dan pekerjaan yang layak. Menurut perjanjian hak asasi manusia internasional utama, pekerja memiliki hak mendasar atas perlindungan selama kehamilan.⁵⁴



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁵³ Sulistri, "Pentingnya Hak Maternitas Bagi Buruh Indonesia," disampaikan pada webinar Series ILO, 28 Oktober 2021.

⁵⁴ "Mempromosikan Cuti Maternitas," diakses pada 5 Juli, 2023, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_723747.pdf

BAB III

METODE PENELITIAN

Metodologi mengacu pada tindakan yang tepat saat menggunakan pikiran seseorang dengan hati-hati untuk menyelesaikan suatu tugas. Menemukan, menangkap, menyusun, dan mengevaluasi data untuk membuat laporan dikenal sebagai penelitian.⁵⁵ Data yang didapatkan harus memenuhi syarat ketelitian, artinya kebenaran harus dipercaya, dan cara ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.⁵⁶

Penerapan metode dalam penelitian benar-benar diperlukan agar sebuah penelitian menjadi teratur dan terstruktur. Mengenai penelitian ini dibuat dengan beberapa cara atau metode yang melingkupi sebagai berikut:

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif yaitu suatu prosedur yang dibuat untuk menciptakan suatu kaidah hukum, prinsip atau asas hukum, ataupun ajaran-ajaran hukum guna menanggapi isu hukum yang dihadapi.⁵⁷ penelitian yuridis normatif biasa disebut dengan penelitian hukum dalam buku (*law in books*). Analisis ini membahas urgensi ratifikasi konvensi ILO No.183 di Indonesia dan menelaah isi kandungan konvensi tersebut. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian pustaka (*library research*). Jenis penelitian kepustakaan ini terkait dengan apa yang disajikan dan apa

⁵⁵ Drawening Sahayu, "Metodologi Penelitian", *Staff UNY*. 1.

⁵⁶ Moh. Wahyu Alwaris, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Anak Hasil Zina Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif", (Skripsi, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022), 41.

⁵⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2010), 35.

yang baru, dan melibatkan peninjauan dan pemeriksaan sumber-sumber tertulis yang terkait dengan subjek yang ada untuk memperoleh data yang gamblang dalam pendalaman penelitian tersebut.⁵⁸

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggambarkan penelitian dengan menguraikan semua data, lalu menelaah secara rinci kemudian membuahakan kesimpulan sesuai dengan akar permasalahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) sebagai pendekatan penelitian yang menitikberatkan peraturan perundang-undangan sebagai bahan hukum⁵⁹ Penelitian yang menggunakan pendekatan konseptual mengembangkan ilmu hukum yang muncul dari doktrin-doktrin dan buah pikiran.

B. Sumber dan Jenis Bahan Hukum

Sumber bahan hukum dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu sumber data primer, sekunder, dan tersier.

1. Sumber Bahan Hukum Primer

Sumber bahan hukum primer adalah sumber bahan hukum utama yang berwujud pustaka dan terdapat kandungan pemahaman ilmiah mutakhir maupun penafsiran baru berkenaan dengan fakta ataupun gagasan yang dipahami.⁶⁰

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Convention No. 183 (Convention Concerning the Revision of the Maternity Protection Convention) Revised, 1952* yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia.

⁵⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 2000), 50.

⁵⁹ Saiful Anam, "Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach) dalam Penelitian Hukum", <https://www.saplaw.top/pendekatan-perundang-undangan-statute-approach-dalam-penelitian-hukum/> (diunggah pada 28 Desember 2017).

⁶⁰ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 91.

2. Sumber Bahan Hukum Sekunder

Sumber bahan hukum sekunder adalah sumber bahan hukum yang mendukung sumber bahan hukum primer. Dengan sebutan lain sumber bahan hukum kedua. Sumber bahan hukum sekunder didapatkan dengan membaca beragam sumber seperti:

- 1) Buku “Maternity and Paternity at Work: Law And Practice Across the World.”
- 2) Buku “Perlindungan Maternitas Konvensi ILO No.183.”
- 3) Buku “Konvensi-Konvensi ILO tentang Kesetaraan Gender di Dunia Kerja.”
- 4) Buku “The Rules of The Game: an Introduction to the Standarts-Related Work of the International Labour Organization.”
- 5) Buku lain-lain yang digunakan sebagai penunjang penelitian.

Kemudian bahan hukum sekunder lainnya terdapat dalam berita, jurnal, artikel, dan sebagainya yang dapat menjadi bahan hukum dalam penelitian tersebut.

3. Sumber Bahan Hukum Tersier

Sumber bahan hukum tersier merupakan sumber materi hukum yang menerangkan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum sekunder dan bahan hukum primer.⁶¹ Karena salinan asli dan perjanjian lainnya menggunakan Bahasa Inggris maka penelitian tersebut membutuhkan bahan hukum tersier diperoleh dari ensiklopedia, kamus bahasa, tesaurus dan lain sebagainya.

Ketiga sumber bahan hukum tersebut yang didapatkan untuk menunjang penelitian ini diperoleh dari:

- a) Perpustakaan Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember;
- b) Perpustakaan Bank Indonesia, Bali;
- c) Perpustakaan Nasional Indonesia (iPusnas);

⁶¹ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*, (Jakarta: UI Press, 2001), 116-117.

- d) Koleksi pribadi; dan
- e) Akses Internet.

C. Teknik Pengumpulan Data

Bahan hukum yang telah dikumpulkan (disebut juga bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier) ialah bahan hukum yang relevan dengan bidang studi, seperti jurnal, artikel, atau buku. Namun, untuk mengumpulkan berbagai data, peneliti harus mengumpulkan berbagai ringkasan, membaca, menelaah, mengaitkan, atau mengategorikan buku atau bahan lain untuk menangkap data yang relevan pada bidang studi menggunakan teknik studi pustaka/ dokumen.

Menurut Gottschalk dokumen dalam pengertiannya lebih banyak yang berarti setiap proses pembuktian yang berdasarkan pada jenis apapun.⁶² Cara yang berbeda dalam mengumpulkan data adalah menggunakan studi pustaka/ dokumen sebagai berikut:

1. Mengumpulkan literature yang berkaitan dengan ratifikasi konvensi ILO No.183.
2. Mengklasifikasikan buku-buku, dokumen-dokumen, atau sumber bahan hukum lain berdasarkan sumber bahan hukum primer, sekunder, atau tersier.
3. Mengutip bahan-bahan yang hanya difokuskan pada penelitian lengkap dengan sumber yang sesuai dengan ratifikasi konvensi ILO No.183.
4. Mengonfirmasi atau *cross check* data dari sumber utama atau sumber lain untuk kepastian (validitas) dan kepercayaan (reabilitas) data yang terkait dengan ratifikasi konvensi ILO No.183.⁶³

⁶² Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum: Filsafat, Teori, dan Praktik*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2020), 217.

⁶³ Amir Hamzah, *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research) Kajian Filosofis, Teoritis, Aplikasi, Proses dan Hasil Penelitian*, (Malang: Literasi Nusantara, 2020), 60.

D. Teknik Analisis Data

Pada teknik analisis data sejak dilakukan pengumpulan data secara ekstensif, proses analisis data pada hakekatnya telah dimulai. Data disajikan dan didiskusikan secara kontekstual kualitatif sebagai bagian dari analisis. Menurut Nana Syaodih, metode analisis digunakan untuk meneliti naskah dinas, dokumen yang terjamin valid nya, serta dokumen peraturan dan kebijakan serta temuan penelitian. Teks buku teoritis dan empiris juga dapat menjadi bahan analisis.⁶⁴

1. Reduksi Data

Dengan meringkas, memilih data kunci, memfokuskan pada yang penting, dan menghapus data yang tidak relevan, reduksi data dilakukan untuk mencegah penumpukan data yang tidak relevan dengan penelitian dan untuk memberikan gambaran yang sederhana dan jelas untuk penyajian data. Maka, perlu disegerakan analisis data melalui reduksi data dengan cara:

- a) Merangkum data;
- b) Memilih hal-hal yang pokok dalam penyajian data;
- c) Mencari tema yang sesuai dengan topik penelitian.

Dengan demikian reduksi data memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan dalam penelitian untuk melakukan langkah selanjutnya.⁶⁵

2. Penyajian Data

Dengan menggunakan pendekatan penyajian data memoir, peneliti menampilkan data dengan:

- a) Naratif, menggunakan naratif akan memudahkan dalam display data.
- b) Matriks, memudahkan peneliti dalam menemukan hal-hal yang penting dengan memilih data yang relevan.

⁶⁴ Nana Syaodih Sukma Dinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), 93.

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2022), 247.

Metode ini mengumpulkan data dari satu kesatuan yang saling berhubungan dan mencerminkan suatu pengertian yang utuh. Dalam hal ini, Miles dan Huberman menyatakan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data adalah dengan teks yang bersifat naratif.⁶⁶

3. Verifikasi Data

Verifikasi data digunakan untuk menentukan validasi data. Validasi adalah tingkat pencapaian kebenaran (*approximate of truth*). Menurut Miles dan Huberman, tahap ini disebut tahap kesimpulan. Jika tidak ditemukan bukti yang kuat untuk mendukung tahap pengumpulan data, kesimpulan awal yang telah disampaikan akan direvisi. Namun, kesimpulan awal dapat dipercaya jika didukung oleh bukti yang valid dan konsisten.⁶⁷

E. Uji Keabsahan Data

Menurut Guba, pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan teknik *credibility*, *transferability*, dan *confirmability*.⁶⁸

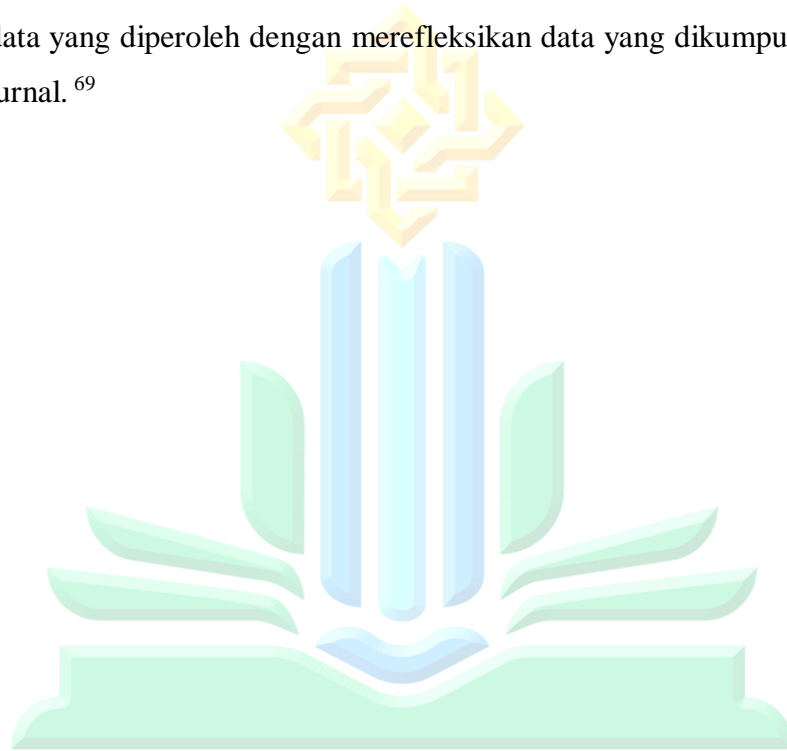
1. *Credibility* digunakan apabila data tidak mudah dijelaskan untuk dilakukannya kompleksitas data. Teknik observasi disini memiliki kelebihan yaitu memberikan keahlian yang kian komprehensif dan peneliti dapat berhubungan pada subjek penelitian. Dengan membaca dan mengamati permasalahan internasional dan khususnya nasional yang berkenaan dengan objek penelitian untuk tujuan penelitian selanjutnya dan menjalin hubungan antara mereka dan objek penelitian, peneliti mengidentifikasi isu-isu yang muncul. Langkah *credibility* digunakan untuk:
 - a) Mengatasi kompleksitas data (*prolonged participation at study site*);
 - b) Dilakukannya kecermatan dalam observasi (*persistent observation*);

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 249.

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 252.

⁶⁸ Hamzah, *Metode Penelitian Kepustakaan*, 63.

- c) Membentuk diskusi dengan sebaya selama penelitian dilakukan (*peer debriefing*).
2. *Transferability* (keteralihan) adalah bagian dari data yang menunjukkan konsistensi data dengan menggunakan suatu metode untuk memastikan bahwa data tersebut identik satu sama lain.
3. *Confirmability* (kepastian) untuk menetapkan objektivitas dan netralitas data yang diperoleh dengan merefleksikan data yang dikumpulkan dalam jurnal.⁶⁹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁶⁹ Hamzah, *Metode Penelitian Kepustakaan*, 63.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Perlindungan Maternitas Bagi Pekerja Perempuan di dalam Konvensi ILO Nomor 183 Tentang Perlindungan Maternitas

International Labour Organization (ILO) adalah organisasi dibawah Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang berkewajiban menanggung masalah pekerjaan dalam lingkup internasional dan berkantor pusat di Jenewa. Berdiri pada tahun 1919 ketika berakhirnya perang dunia pertama selaku elemen dari Perjanjian Versailles (*Versailles Agreement*), ILO (*International Labor Organization*) telah berkali-kali membentuk perjanjian internasional sebagai organisasi buruh yang mempunyai 183 anggota yang berupaya membentuk banyak peraturan dalam wujud konvensi.

Indonesia yang merupakan salah satu anggota dari ILO juga turut meratifikasi beberapa konvensi. Indonesia telah meratifikasi 17 konvensi diantaranya ada 8 pokok konvensi inti (*Core ILO Convention*) selama menjadi bagian dari organisasi tersebut pada tahun 1950. 8 konvensi inti ILO yang telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia adalah sebagai berikut:⁷⁰

1. Konvensi ILO No. 29 Tentang Penghapusan Kerja Paksa (*ILO Convention No. 29 On the Abolition of Forced Labor*), ILO meminta agar negara-negara yang menjadi anggota mengharamkan semua bentuk kerja wajib maupun kerja paksa dengan pengecualian ketenagakerjaan yang berhubungan dengan dinas militer, pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan sebagai warga negara, pekerjaan yang diwajibkan oleh perintah pengadilan, ketenagakerjaan yang diperlukan dalam kondisi yang membahayakan, dan pekerjaan yang diperlukan sebagai bentuk

⁷⁰ International Labour Organization, "8 Konvensi ILO yang diratifikasi Indonesia". 3 November 2016, <http://www.spnibabca.org/8-konvensi-inti-ilo-yang-diratifikasi-indonesia/> diakses pada 15 Juni 2021.

gotong royong. Dalam praktiknya Konvensi No. 29 Tahun 1930 tersebut ditemukan berbagai bentuk penyimpangan. Akibatnya, ditetapkan sebuah konvensi yang melarang kerja paksa tahanan politik, mobilisasi tenaga kerja berkedok pembangunan ekonomi, kerja wajib untuk mendisiplinkan pekerja, hukuman bagi pekerja yang berpartisipasi dalam pemogokan, dan diskriminasi berdasarkan ras, status sosial, kebangsaan, atau agama disusun dan disahkan.

2. Konvensi ILO No. 105 Tentang Penghapusan Semua Bentuk Kerja Paksa (*ILO Convention No. 105 concerning the Abolition of Forced Labour*) Konvensi ILO tentang Penghapusan Kerja Paksa diratifikasi pada tanggal 25 Juni 1957, pada Konferensi Perburuhan Internasional ke-41 di Jenewa, Swiss. Apalagi pembatasan nasional yang dituangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 19 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa.
3. Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi (*ILO Convention No. 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize*) tertuang dalam Pernyataan Pemimpin Republik Indonesia No.83 Tahun 1998.telah mengadakan sidangnya yang ketiga puluh satu pada tanggal 17 Juni 1948, setelah dipanggil untuk dipesan oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional di San Francisco memilih memasukkan dalam agenda rapat sejumlah usulan mengenai perlindungan hak berserikat dan kebebasan berserikat dalam bentuk konvensi. Namun, serikat pekerja dan serikat buruh belum dapat melaksanakan tugasnya dengan baik karena tidak ada aturan yang secara khusus mengatur pelaksanaan hak pekerja atau buruh untuk berserikat. Akibatnya, Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Nomor 21 Tahun 2000 diundangkan oleh pemerintah Indonesia pada tahun 2000.
4. Konvensi ILO No. 98 Tentang Hak Berorganisasi dan Melakukan Perundingan Bersama (*ILO Convention No. 98 On the Right to Organize*

and Conduct Collective Bargaining) Pemerintah Indonesia mengadopsi Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 98 yang mengatur penerapan prinsip kebebasan berserikat dan berunding bersama dalam bentuk Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956.

5. Konvensi ILO No. 100 tentang Pemberian Upah Yang Sama Bagi Para Pekerja Pria dan Wanita (*ILO Convention No. 100 on Providing Equal Pay for Male and Female Workers*) Undang-Undang Federal No. 87 Tahun 1957 tentang Perjanjian Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 tentang Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Nilai yang Sama. Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (Konvensi ILO No. 111). Konvensi ini telah diratifikasi ke dalam hukum Indonesia sebagai Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan *ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan). Pada tanggal 5 Juni 1958, sesi ke-42 Konferensi Perburuhan Internasional mengadopsi Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. Keinginan rakyat Indonesia untuk senantiasa meneguhkan dan memajukan kehidupan berbangsa dan bernegara dalam pengaplikasian hak-hak dan kebebasan pekerja dalam ketentuan tersebut.
6. Konvensi ILO No. 138 Tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja. Pada tanggal 6 Juni 1973 Konferensi Ketenagakerjaan Internasional yang dilaksanakan di Swiss telah memperkenankan *ILO Convention No.138 concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja). Konvensi tersebut telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia yang terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention*

Concerning Minimum Age for Admission to Employment (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja).

7. Konvensi ILO No. 182 tentang Larangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak. Konferensi Perburuhan Internasional ke-87 menyetujuinya pada 17 Juni 1999 *ILO Convention No. 182 concerning The Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO No. 182 tentang pelarangan dan penghapusan cepat jenis-jenis pekerjaan terburuk untuk anak). Selanjutnya diatur dalam UU No. 1 Tahun 2000 yang melarang jenis pekerjaan terburuk untuk anak. Dan pemerintah segera bertindak untuk mengakhiri segala macam pekerja anak.

Konvensi-konvensi lain yang diratifikasi oleh pemerintah Indonesia selain konvensi-konvensi inti tersebut adalah sebagai berikut:⁷¹

1. Konvensi ILO Nomor 19 tentang Persamaan dan Perlakuan bagi Pekerja Nasional dan Asing dalam hal Ganti Rugi atas Kecelakaan Kerja tahun 1925 (*ILO Convention No. 19 concerning Equality and Treatment for National and Foreign Workers in terms of Compensation for Work Accidents*).
2. Konvensi ILO Nomor 27 Pemberian Tanda atas Berat Barang yang Diangkut Kapal Laut tahun 1929 (*ILO Convention No. 27 Marking the Weight of Goods Carried by Ships*).
3. Konvensi ILO Nomor 45 tentang Memperkerjakan Perempuan di Bawah Tanah dalam Berbagai Macam Pekerjaan Tambang (*ILO Convention No. 45 on Employing Women Underground in Various Mining Works*).
4. Konvensi ILO Nomor 169 tentang Sertifikasi Juru Masak Kapal tahun 1946 (*ILO Convention No. 169 concerning Certification of Ship Cooks*).
5. Konvensi ILO Nomor 81 tentang Inspeksi Ketenagakerjaan tahun 1947 (*ILO Convention Number 81 concerning Labor Inspection*).

⁷¹ Juan Somavia, "Sekilas ILO di Indonesia", *Organisasi Perburuhan Internasional*.

6. Konvensi ILO Nomor 88 tentang Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja tahun 1948 (*ILO Convention Number 88 concerning Employment Service Institutions*).
7. Konvensi ILO Nomor 120 tentang Kebersihan di Tempat Dagang dan Kantor (*ILO Convention No. 120 concerning Hygiene in Places of Commerce and Office*).
8. Konvensi ILO Nomor 106 tentang Istirahat Mingguan di Perdagangan dan Kantor tahun 1957 (*ILO Convention No. 106 concerning Weekly Rest in Trade and Office*).
9. Konvensi ILO Nomor 144 tentang Konsultasi Tripartit untuk Mempromosikan Pelaksanaan Standar Perburuhan Internasional tahun 1976 (*ILO Convention No. 144 on Tripartite Consultation to Promote the Implementation of International Labor Standards*)

Sebagian besar pedoman dan konvensi berlaku untuk kesetaraan gender. Namun, sejumlah konvensi secara khusus membahas tantangan yang ditujukan untuk pekerja perempuan. Pengaturan norma hukum baru yang memengaruhi ekonomi pekerja perempuan dicurahkan oleh ILO dengan cara berikut:⁷²

1. Upah yang sama atau setara
2. Perlakuan diskriminasi dalam jabatan maupun dalam pekerjaan
3. Perlindungan maternitas
4. Pekerja dan tanggung jawabnya terhadap keluarga mereka
5. Norma-norma tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan paruh waktu, pekerjaan yang dilakukan di malam hari, pekerjaan yang dilakukan dibawah tanah, dan isu-isu kesehatan dalam bekerja.

Dijelaskan dalam buku Konvensi-konvensi ILO tentang Kesetaraan Gender di Dunia Kerja, pandangan bahwa standar barometer internasional yang diangkat oleh ILO. Pada awalnya, tujuannya adalah untuk mengayomi

⁷² Kantor Perburuhan Internasional, *Konvensi-Konvensi ILO tentang Kesetaraan Gender di Dunia Kerja*, (Jakarta: ILO Publisher, 2006), 4.

perempuan dari keadaan ekstrim yang ditimbulkan dari pekerjaan dan menjaga kemampuan regeneratif. Pada tahun 1950-an, instrumen yang secara khusus berfokus pada penghapusan diskriminasi terhadap laki-laki dan perempuan diadopsi, yang mengarah pada pemahaman bahwa perlindungan dari bahaya sangat dibutuhkan perempuan yang disebabkan oleh jenis kelamin mereka. Sejak pertengahan 1960-an, perhatian telah dipusatkan pada peningkatan kebebasan yang setara di antara orang-orang melalui penerimaan praktik yang memberdayakan wanita untuk mencapai kapasitas maksimal mereka dalam pergantian peristiwa yang ramah dan keuangan. Fakta bahwa ini standar internasional yang bertujuan untuk menyetimbangkan tanggung jawab keluarga dan pekerjaan, dengan mempertimbangkan fakta bahwa pentingnya tanggungjawab keluarga diemban oleh laki-laki dan perempuan. Pengertian bahwa kesamarataan dalam bidang tertentu hanya bisa dicapai lewat berhasilnya keadilan, martabat, dan penghormatan pada seluruh bagian kehidupan telah berlanjut dengan diadopsinya prinsip kesamaan antara laki-laki dan perempuan. Selain itu, untuk menjabat selaku perangkat hukum, prinsip kerja global harus dipandang sebagai instrumen pendukung untuk melindungi kebebasan perempuan untuk naik ke pintu terbuka yang berharga dan perlakuan dalam pekerjaan dan aktivitas publik. Legislatif, asosiasi manajer dan buruh dan asosiasi masyarakat umum lainnya didesak untuk menjamin kontribusi yang diperluas dari wanita dalam rencana dan proyek perbaikan publik, sehingga standar yang terkandung dalam pedoman ILO di implementasikan lebih lanjut.⁷³

Menurut Sulistri dalam webinar Series ILO pada 28 Oktober 2021, perlindungan maternitas adalah suatu bentuk pengasuhan bagi perempuan yang merupakan bagian dari sistem reproduksi, kehamilan, dan persalinan dikenal dengan hak bersalin. Kebutuhan dasar perempuan dan keluarganya

⁷³ Kantor Perburuhan Internasional, *Konvensi-Konvensi ILO*, 4-5.

akan adaptasi fisik dan psikososial untuk mencapai kesejahteraan merupakan fokus utama dari hak maternitas. Masalah hak maternitas berkali-kali dipandang sebagai senjata perusahaan untuk tidak mempekerjakan kembali pekerja perempuan. Dalam buku *Rules of The Game* yang diterbitkan oleh ILO, Konvensi ILO Nomor 183 tentang Perlindungan Maternitas tahun 2000. Konvensi ini adalah standar perburuhan internasional yang paling mutakhir tentang perlindungan bersalin, meskipun instrumen sebelumnya Konvensi Perlindungan, 1919 (No. 3), dan Konvensi Perlindungan Maternitas (Revisi), 1952 (No. 103) – masih berlaku di negara-negara tertentu. Konvensi No. 183 memberikan tunjangan persalinan kepada wanita yang instrumennya dimaksudkan untuk minimal 14 minggu. Wanita yang sedang cuti hamil berhak atas tunjangan tunai yang harus setidaknya dua pertiga dari pendapatan mereka sebelumnya atau jumlah yang sebanding untuk memastikan bahwa mereka dapat menafkahi anak-anak mereka dan diri mereka sendiri dalam kondisi kesehatan dan kehidupan yang memadai. Selain itu, negara-negara yang meratifikasi konvensi diwajibkan mengambil tindakan-tindakan untuk menjamin keselamatan ibu hamil dan menyusui dari diskriminasi berdasarkan kehamilan mereka dan untuk memastikan bahwa mereka tidak diwajibkan menunaikan pekerjaan yang telah ditetapkan berbahaya pada kesehatan mereka atau kesehatan anak mereka. Selain karena alasan yang tidak terpaut dengan maternitas, Konvensi juga melarang pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja seorang perempuan saat dia hamil, saat dia sedang cuti melahirkan, atau segera setelah dia kembali bekerja. Perempuan yang kembali bekerja harus menerima upah yang sama pada posisi yang sama atau sebanding dengan pekerjaannya yang sama dilakukan oleh laki-laki. Selain itu, Konvensi tersebut memberikan hak kepada perempuan untuk mendapatkan pengurangan jam kerja atau waktu istirahat yang lebih dari satu kali dalam setiap harinya untuk menyusui anak-anak mereka.⁷⁴

⁷⁴ International Labour Organization, *The Rules of The Game: an Introduction to the Standarts-*

Sudah ada beberapa negara-negara anggota yang meratifikasi konvensi ILO No.183 tentang Perlindungan maternitas, karena nyatanya konvensi ini sudah sangat berguna bagi seluruh dunia, tak terkecuali Indonesia. Maka, melihat beberapa negara tersebut sudah banyak yang meratifikasi, dapat menjadi acuan bagi negara Indonesia untuk melakukan hal yang sama. Berikut ini adalah tabel negara-negara yang telah meratifikasi konvensi ILO No.183 tentang Perlindungan Maternitas.

Tabel 4.1
Negara-Negara yang Telah Meratifikasi Konvensi ILO No. 183 Tentang Perlindungan Maternitas dan Jumlah Masa Cuti

No.	Negara yang Meratifikasi	Tanggal Ratifikasi	Lama Masa Cuti
1	Albania	18 Agustus 2004	365 Hari
2	Antigua dan Barbuda	6 Mei 2022	14 minggu
3	Austria	30 April 2004	16 minggu
4	Azerbaijan	29 Oktober 2010	Perempuan diberikan cuti hamil dan melahirkan selama 126 hari kalender (70 hari kalender sebelum melahirkan dan 56 hari setelah melahirkan). Dalam hal kelahiran yang tidak normal atau kembar, perempuan diberikan waktu 140 hari kalender (70 hari sebelum dan 70 hari setelah melahirkan). Perempuan yang bekerja di bidang pertanian diberikan cuti hamil dan melahirkan selama 140 hari kalender (70 hari sebelum dan 70 hari setelah melahirkan). Dalam kasus kelahiran yang tidak normal,

Related Work of the International Labour Organization., (Geneva: International Labour Office, 2019), 84-85.

			perempuan harus diberikan waktu 156 hari kalender (70 hari sebelum dan 86 setelah melahirkan) dan dalam hal kelahiran ganda (70 hari sebelum dan 110 hari setelah melahirkan).
5	Belarus	10 Pebruari 2004	126 hari
6	Belize	9 November 2005	14 minggu
7	Benin	10 Januari 2012	14 minggu
8	Bosnia dan Herzegovina	18 Januari 2010	Periode cuti melahirkan: 28 hari sebelum tanggal melahirkan dan untuk jangka waktu total satu tahun (untuk anak kembar, dan anak-anak selanjutnya, total jangka waktu 18 bulan) dijamin
9	Bulgaria	6 Desember 2001	135 hari
10	Burkina Faso	4 Maret 2013	14 minggu
11	Cuba	1 Juni 2004	18 minggu
12	Cyprus	12 Januari 2005	16 minggu
13	Czechia	3 Juli 2017	28 minggu
14	Djibouti	25 September 2020	26 minggu
15	Dominican Republik	9 Pebruari 2016	14 minggu
16	El Salvador	7 Juni 2022	16 minggu
17	Jerman	30 September 2021	14 minggu
18	Hungaria	4 November 2003	24 minggu
19	Italia	7 Pebruari 2021	5 bulan
20	Kazakhstan	13 Juni 2012	18 minggu
21	Latvia	9 Pebruari 2009	16 minggu
22	Lithuania	9 Pebruari 2009	126 hari
23	Luxembourg	8 April 2008	16 minggu
24	Mali	5 Juni 2008	14 minggu
25	Mauritius	13 Juni 2019	14 minggu
26	Montenegro	19 April 2012	365 hari
27	Morocco	13 April 2011	14 minggu
28	Netherlands	15 Januari 2009	16 minggu
29	Niger	10 Juni 2019	14 minggu
30	North Macedonia	3 Oktober 2012	9-12 bulan
31	Norway	9 November 2015	Pekerja yang hamil berhak

			untuk cuti selama dua belas minggu selama kehamilan dan bahwa, setelah melahirkan, ibu harus cuti selama enam minggu pertama kecuali jika dia memberikan surat keterangan medis yang menyatakan bahwa lebih baik baginya untuk melanjutkan pekerjaan. bekerja. Selanjutnya, orang tua berhak untuk cuti selama total 12 bulan.
32	Panama	22 Maret 2022	14 minggu
33	Peru	9 Mei 2016	Pekerja perempuan berhak atas 14 minggu cuti melahirkan: 49 hari cuti sebelum melahirkan dan 49 hari setelah melahirkan.
34	Portugal	8 November 2012	Pekerja perempuan berhak atas cuti orang tua awal selama 120 atau 150 hari berturut-turut
35	Republik Moldova	28 Agustus 2006	126 hari
36	Romania	23 Oktober 2002	126 hari
37	San Marino	19 Juni 2019	150 hari
38	Sao Tome dan Principe	12 Juni 2017	14 hari
39	Senegal	18 April 2017	14 hari
40	Serbia	31 Agustus 2010	16 minggu
41	Slovakia	12 Desember 2000	28 minggu
42	Slovenia	1 Maret 2010	105hari
43	Switzerland	4 Juni 2014	Masa cuti hamil: 14 minggu sejak kelahiran anak

Sumber: Normlex Information System on International Labour Standards⁷⁵

⁷⁵ International Labour Organization, "Ratification of C183- Maternity Protection Convention 2000, 7 Pebruari, 2002, diakses pada 6 Juli 2023 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312328:NO

Dalam tabel 4.1 tersebut sudah banyak negara-negara yang meratifikasi konvensi ILO No.183 tentang Perlindungan Maternitas, bahkan negara-negara yang sudah meratifikasi didominasi oleh negara berkembang. Meskipun faktanya masih banyak negara-negara yang belum meratifikasi konvensi tersebut. Bahkan di Benua Asia, hanya beberapa saja yang sudah meratifikasi konvensi ILO No.183, padahal konvensi ini sangatlah berguna bagi pekerja yang mayoritas didominasi oleh pekerja perempuan, seperti Indonesia. Berikut ini adalah daftar negara-negara yang tidak meratifikasi konvensi ILO No.183 tentang Perlindungan Maternitas, namun lama masa cuti hamil sudah melebihi standar yang ditetapkan oleh ILO.

Tabel 4.2
Negara-Negara yang Tidak Meratifikasi Konvensi ILO No.183 dan Lama Masa Cuti Hamil Sudah Sesuai dengan Standar ILO

No.	Negara	Lama Masa Cuti Hamil
1.	Australia	52 minggu
2.	Inggris	52 minggu
3.	Vietnam	6 bulan (26 minggu)
4.	Mongolia	120 Hari (17 minggu)
5.	Singapura	16 minggu
6.	Jepang	14 minggu

Sumber: Social Justice Decent Works⁷⁶

Pada tabel 4.2 negara-negara tersebut belum meratifikasi, namun masa cuti hamil yang diberikan sudah lebih standard ILO. Hal ini cukup sebagai tujuan daripada Konvensi ILO No.183 sendiri yang mana minimal cuti hamil adalah 14 minggu agar ibu dan bayinya mendapatkan waktu istirahat lebih lama. Bagi bayi yang baru lahir, mendapatkan asi eksklusif dari ibu adalah hal yang prioritas, masa minimal cuti 14 minggu akan berpengaruh kepada ibu dan keluarganya untuk mendapat perlindungan yang lebih baik.

⁷⁶ Social Justice Decent Work, "Mempromosikan Cuti Maternitas," diakses pada 6 Juli 2023 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_723747.pdf

Konvensi ini memberikan arahan bahwa struktur organisasi dalam pemerintahan (seperti Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Luar Negeri, dll) wajib melindungi pekerja buruh perempuan, mulai dari sebelum hamil, ketika hamil, melahirkan dan pasca melahirkan. Umumnya, substansi utama konvensi ini adalah:

1. Pembukaan

Pembukaan berisikan tentang definisi umum tentang perlunya konvensi perlindungan maternitas dengan ketentuan-ketentuan konvensi dan deklarasi yang mencakup perlindungan maternitas.

2. Tujuan

Tujuan dibentuknya konvensi ini ada dalam Pasal 1 yang berarti sebutan perempuan berlaku untuk setiap orang perempuan tanpa diskriminasi apapun dan sebutan anak berlaku untuk setiap anak tanpa diskriminasi apapun. Dalam Pasal 2 ayat (1) yang berarti bahwa konvensi ini ditujukan untuk semua orang termasuk seluruh pekerja perempuan, tergolong orang-orang dengan berbagai pekerjaan dependen atipikal.

3. Substansi/Materi Pokok Perlindungan Maternitas

Pada konvensi ini, sebagaimana ditentukan oleh hukum dan praktik nasional, berisikan tentang:

- a) Cuti melahirkan

Pasal 4 bab tentang cuti melahirkan menyatakan bahwa wanita hamil berhak atas cuti melahirkan minimal 14 minggu pada perkiraan tanggal lahir. Setiap anggota deklarasi menentukan lama cuti, dengan mempertimbangkan kesehatan ibu dan anak. Kecuali disetujui pemerintah di tingkat nasional, organisasi perwakilan, dan pemberi kerja pada cuti hamil harus mencakup masa cuti haid yang dimulai enam minggu setelah melahirkan. Tanpa mengurangi cuti

pasca kelahiran wajib, porsi cuti hamil pra kelahiran harus diperpanjang antara tanggal perkiraan dan tanggal lahir yang sebenarnya.

b) Cuti karena sakit atau komplikasi

Dalam konvensi ILO Cuti yang disebabkan karena menderita sakit atau komplikasi terdapat pada nomor 183 terdapat pada pasal 5, yang memberikan petunjuk untuk membuat sertifikat kesehatan. Jika terjadi penyakit, komplikasi, atau risiko komplikasi terkait kehamilan, cuti harus diambil sebelum atau setelah masa cuti melahirkan. Hukum dan praktik nasional dapat digunakan untuk menentukan sifat dan jangka waktu maksimum cuti tersebut.

c) Tunjangan

Perempuan yang tidak masuk kerja saat cuti harus menerima tunjangan seperti di dalam undang-undang dan peraturan nasional atau dengan aturan lain yang sesuai dengan kultur nasional sebagaimana diatur dalam pasal 4 dan 5.

Perempuan tersebut harus menerima tunjangan tunai pada yang dapat digunakan untuk menafkahi dirinya dan anaknya sambil mempertahankan gaya hidup sehat. Tunjangan yang didapatkan sebaiknya tidak kurang dari dua pertiga dari penghasilan sebelum dia mengajukan cuti. Menurut undang-undang atau praktik nasional, tunjangan tunai untuk cuti yang disebutkan dalam pasal 4 didasarkan pada penghasilan sebelumnya. Oleh karena itu, penghasilan pekerja perempuan atau pendapatan semacam itu diperhitungkan saat tunjangan dihitung. Tunjangan harus setaraf dengan total upah pada umumnya yang dihasilkan sebelumnya seperti yang dibuat untuk memutuskan besarnya tunjangan tunai yang diberikan sehubungan dengan pengajuan cuti yang dimaksud dalam pasal 4 berdasarkan undang-undang atau praktik nasional.

Setiap Anggota bertanggung jawab untuk memastikan bahwa mayoritas perempuan yang menerima Konvensi ini memenuhi persyaratan untuk menerima tunjangan tunai.

Seorang pekerja perempuan mempunyai hak dalam tunjangan yang layak dari dana bantuan sosial. Jika syaratnya tidak terpenuhi untuk mendapatkan tunjangan tunai yang sesuai dengan undang-undang ataupun peraturan nasional dalam suatu negara.

Perempuan dan anak-anak harus ditanggung oleh asuransi kesehatan yang sesuai dengan praktik nasional atau sesuai dengan undang-undang dan peraturan nasional. Seperti halnya tunjangan medis harus meliputi pada masa kehamilan, kelahiran dan pasca melahirkan, dan perawatan klinik darurat jika dibutuhkan.

Tunjangan terkait cuti yang disebutkan dalam Pasal 4 dan 5 wajib dialokasikan lewat dana publik, asuransi sosial wajib, atau sesuai dengan undang-undang dan praktik nasional untuk melindungi prospek pekerjaan perempuan. Tanpa persetujuan tegas pemberi kerja, pemberi kerja secara pribadi tidak berkewajiban atas biaya dari tunjangan tunai tersebut untuk pekerja perempuan, kecuali:

- a. Konferensi Perburuhan Internasional belum mencantumkan ke dalam hukum atau praktek nasional di suatu negara anggota sebelum tanggal ratifikasi konvensi ini; atau
- b. Telah terjadi kesepakatan di tingkat nasional oleh pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja.

Tunjangan tunai diberikan dengan tarif yang tidak kurang dari tarif yang dibayarkan untuk penyakit atau kecacatan sementara, sesuai dengan undang-undang dan peraturan nasional. Pelaksanaan Konvensi ini didasarkan pada Pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, yang mengatur jumlah kompensasi finansial yang dibayarkan. Dalam laporan berikutnya, negara

anggota harus menjelaskan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan jumlah manfaat secara bertahap.

d) Perlindungan kerja dan non diskriminasi

Dalam pasal 8 dijelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja perempuan selama masa kehamilannya atau tidak adanya cuti sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 atau 5 atau selama waktu setelah dia kembali bekerja maka hukumnya tidak sah. Pengusaha harus dapat menunjukkan bahwa alasan pemberhentian kerja tidak terkait dengan kehamilan, persalinan, atau akibat atau pengobatannya. Setelah selesainya cuti melahirkannya, seorang pekerja perempuan berhak untuk mendapat posisi yang sama sewaktu sebelum cuti atau mendapatkan upah yang sama dengan setara.

Pada pasal 9 dijelaskan bahwa setiap negara anggota harus mengambil tindakan yang akumulatif untuk menetapkan kelahiran bukanlah menjadi titik utama adanya diskriminasi dalam pekerjaan, kecuali jika diharapkan oleh peraturan atau pedoman publik sehubungan dengan pekerjaan yang mengharuskannya melakukan tersebut, yakni:

- a. Melarang atau membatasi perempuan hamil atau menyusui berdasarkan undang-undang atau peraturan nasional; atau
- b. Apabila terdapat resiko yang dibenarkan atau relevan terhadap kesehatan ibu dan anak.

e) Ibu menyusui

Untuk menyusui anaknya, seorang pekerja perempuan berhak mendapatkan waktu istirahat yang lebih atau pengurangan jam kerja setiap harinya. Hukum dan praktik nasional harus menentukan jumlah, durasi, dan prosedur pengurangan jam kerja

harian untuk istirahat atau pengurangan jam kerja setiap harinya dan akan tetap dibayar sebagai waktu kerja.

f) Tinjauan berkala

Setiap negara anggota harus memeriksa secara berkala, dengan berkonsultasi atau berdiskusi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja yang representatif, seperti layaknya memperpanjang waktu cuti seperti halnya yang dimaksud dalam Pasal 4 Dan pasal 6 yang mengatur tentang peningkatan jumlah atau tingkat tunjangan tunai.

g) Pelaksanaan

Sarana hukum atau peraturan akan digunakan untuk menegakkan Konvensi ini, dengan pengecualian perjanjian arbitrase, perjanjian bersama, keputusan pengadilan, maupun metode lain yang sesuai dengan praktik nasional.

Maka dapat disimpulkan bahwa substansi dari Konvensi International Labour Organization nomor 183 tentang perlindungan maternitas berisi tentang:

- a) Memasukkan cuti hamil sebagai salah satu dari empat komponen utama perlindungan maternitas; manfaat untuk kesehatan dan uang; asuransi kesehatan; serta keperawatan.
- b) Menambah waktu cuti melahirkan dari 12 minggu menjadi 14 minggu, dengan masa cuti wajib selama 6 minggu setelah melahirkan.
- c) Menetapkan prosedur yang menyatakan bahwa pekerja perempuan yang sedang hamil berhak atas penambahan cuti apabila terjadi sakit atau kemungkinan tersebut yang membahayakan kehamilan.
- d) Pengaturan tunjangan tunai pada tingkat di mana pekerja perempuan dapat menjaga kesehatan diri dan anak-anak mereka dan dengan cara hidup yang lebih baik dan tunjangan keuangan harus sebanding dengan apa yang diterima mayoritas pekerja perempuan.

- e) Menetapkan kebijakan yang menyatakan bahwa pekerja perempuan berhak atas cuti tambahan dalam hal sakit, komplikasi, atau kemungkinan komplikasi tersebut membahayakan kehamilan.
- f) Memberikan tunjangan kesehatan sebelum, selama, dan setelah melahirkan, serta bila perlu tunjangan ketika memerlukan perawatan.
- g) Pengakuan bahwa perempuan mendapatkan hak atas perlindungan kesehatan mereka untuk memastikan bahwa wanita hamil dan wanita yang menjalani perlindungan maternitas tidak diwajibkan untuk bekerja jika melakukan hal itu akan membahayakan kesehatan ibu dan anak atau jika diketahui sebelumnya bahwa melakukan hal itu akan merugikan dan berdampak pada kesehatan.
- h) Mengurangi jam kerja atau memberi ibu waktu istirahat minimal satu jam per hari untuk menyusui.

Tabel 4.3
Substansi Konvensi ILO No.183 tentang Perlindungan Maternitas

No.	Isi Konvensi	Sumber	Penjelasan
1.	Pembukaan	Pembukaan Konvensi ILO No.183	Menerangkan definisi umum tentang perlu adanya konvensi ILO No.183
2.	Tujuan	Pasal 1 dan Pasal 2 ayat (1)	Konvensi ini ditujukan untuk semua orang termasuk perempuan dan pekerja perempuan
3.	Materi pokok: a) Cuti melahirkan	Pasal 4 Konvensi ILO No.183	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerja perempuan berhak mengajukan cuti hamil tidak kurang dari 14 minggu • Pekerja perempuan yang mengajukan cuti hamil wajib cuti selama 6 minggu setelah melahirkan dan cuti sebelum melahirkan tidak boleh mengurangi masa cuti 6 minggu setelah melahirkan.

b) Cuti karena sakit atau komplikasi penyakit	Pasal 5 Konvensi ILO No.183	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerja membuat sertifikat kesehatan dari dokter atau ahli kesehatan jika terjadi sakit atau komplikasi pada saat, sebelum atau pasca melahirkan
c) Tunjangan	Pasal 6 Konvensi ILO No.183	<ul style="list-style-type: none"> • Cuti saat sakit atau terjadinya komplikasi dapat diambil saat, sebelum atau pasca melahirkan. • Tunjangan berupa uang untuk pekerja perempuan dan anaknya tidak kurang dari dua per tiga dari penghasilan sebelum mengajukan cuti • Tunjangan berupa uang untuk pekerja perempuan yang saat, sebelum dan sesudah melahirkan sesuai dengan undang-undang yang berlaku • Tunjangan berupa uang untuk biaya persalinan dan perawatan inap apabila dibutuhkan
d) Perlindungan pekerja yang tidak diskriminasi	Pasal 8 Konvensi ILO No.183	<ul style="list-style-type: none"> • Pengusaha atau pemberi kerja tidak boleh memutus hubungan dengan pekerja perempuan yang mengajukan cuti hamil • Pengusaha atau pemberi kerja hanya dapat memutus hubungan kerja dengan memberikan alasan pemberhentian kerja yang tidak terkait dengan kehamilan, persalinan dan pasca melahirkan • Pekerja perempuan yang setelah cuti hamil dapat kembali bekerja ke posisi semula dan mendapat upah yang sama seperti saat mereka belum mengajukan cuti
e) Ibu menyusui	Pasal 9 Konvensi	<ul style="list-style-type: none"> • Melarang meminta tes kehamilan atau yang sejenis ketika seorang perempuan melamar kerja, kecuali jika pekerjaan yang bersangkutan dapat resiko membahayakan bagi kesehatan ibu hamil dan bayinya • Pekerja perempuan yang sedang menyusui anaknya berhak mendapatkan waktu istirahat lebih

		ILO No.183	atau pengurangan jam kerja setiap harinya sampai masa menyusui selesai apabila diharuskan menyusui selama jam kerja dan tetap mendapatkan upah yang sama saat seperti mereka tidak mendapatkan waktu istirahat lebih atau pengurangan jam kerja
4.	Tinjauan berkala	Pasal 11	Ratifikasi perjanjian ini mewajibkan setiap negara anggota untuk mengevaluasi secara berkala

B. Implementasi Perlindungan Maternitas di Indonesia

Bagi banyak orang yang bekerja, memulai sebuah keluarga adalah tujuan yang sangat penting. Namun, pekerja perempuan dan bayinya sangat rentan selama kehamilan dan persalinan. Perempuan yang sedang hamil atau menyusui membutuhkan perlindungan khusus untuk melindungi kesehatan mereka dan kesehatan anak mereka yang belum lahir, serta durasi cuti yang cukup pada waktu persalinan, pemulihan, dan ketika mengurus anak mereka. Selain itu pekerja perempuan membutuhkan perlindungan untuk menghindari kehilangan pekerjaan akibat cuti hamil atau melahirkan. Perlindungan semacam ini tidak hanya memastikan bahwa pekerja perempuan akan memiliki akses yang sama ke pekerjaan, tetapi juga memastikan bahwa mereka akan terus menerima penghasilan yang sering diperlukan untuk kesejahteraan seluruh keluarga mereka.⁷⁷

1. Hak maternal pekerja perempuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

a) Hak untuk hamil

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha tidak diperbolehkan

⁷⁷ Kantor Perburuhan Internasional, *Konvensi-Konvensi ILO tentang Kesetaraan Gender di Dunia Kerja*, 4.

membuat perjanjian perburuhan yang melarang pekerja untuk menikah atau memiliki anak selama terikat kontrak atau untuk jangka waktu tertentu setelah dimulainya. Ketentuan ini terdapat pada Pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang berarti bahwa setiap pemilik kerja atau pengusaha dilarang memberhentikan karyawan atau pekerjanya apabila diketahui pekerja tersebut sedang hamil, melahirkan mendapati keguguran dalam kandungannya ataupun sedang dalam masa menyusui anaknya. Pada Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang berarti bahwa tidak berlakunya pemutusan atau pemberhentian pekerja perempuan sehubungan dengan pekerjaan menggunakan alasan tentang kehamilan, dan pengusaha atau pemberi kerja wajib mempekerjakan kembali pekerja perempuannya yang telah selesai masa maternitas tersebut.

Secara teori, pengusaha tidak berhak memaksa pekerjanya yang hamil untuk mengundurkan diri, jika perjanjian kerja menetapkan bahwa pekerja perempuan harus melakukannya. Meskipun telah disepakati sebelumnya, kehamilan tidak dapat dijadikan alasan yang sah menurut undang-undang sebagai alasan pemberhentian pekerja. Pada Pasal 154 huruf b Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pada dasarnya pengunduran diri sepantasnya didasarkan pada keinginan dari pekerja. Akibatnya, setiap perjanjian yang mencantumkan ketentuan yang menyatakan bahwa pekerja akan diberhentikan dari pekerjaannya karena hamil tanpa alasan yang tidak menyangkut maternitas adalah tidak sah. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat secara sah memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya meskipun perjanjian kerja mengatur bahwa pekerja perempuan tidak boleh hamil sebelum tanggal yang telah ditentukan. Hal ini karena

tindakan tersebut akan melanggar hak pekerja perempuan serta hukum yang ada di Indonesia.⁷⁸

b) Hak cuti hamil untuk pekerja perempuan

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

- a. Karyawan wanita berhak atas istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan, yang dihitung oleh dokter kandungan atau bidan.
- b. Karyawan yang mengalami keguguran berhak atas cuti berbayar selama 1,5 (satu setengah) bulan, atau yang ditentukan oleh surat keterangan bidan atau dokter kandungan.

Pekerja perempuan berhak cuti total selama 3 bulan atau sebelum melahirkan cuti satu setengah bulan dan setelah melahirkan cuti satu setengah bulan. Meskipun pekerja perempuan yang hamil sedang cuti hamil/melahirkan selama tiga bulan, perusahaan tetap diwajibkan untuk membayar hak upah mereka secara penuh. Akibatnya, perusahaan terus memberi kompensasi kepada pekerja perempuan yang hamil. Hak pekerja perempuan untuk mengambil cuti karena keguguran diatur dalam hal lain. Pasal 82 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 menyatakan hal tersebut. Menurut bidan atau dokter spesialis kandungan yang pernah menangani beberapa kasus keguguran, perempuan yang bekerja diharuskan cuti satu setengah bulan.⁷⁹

⁷⁸ Nurjannah S, "Prinsip Anti Diskriminasi dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan dalam Perspektif Keadilan Gender", *Jurnal IUS Vol.1 No. 1*, April 2013, 38.

⁷⁹ Nurjannah S, "Prinsip Anti Diskriminasi", 38-39.

c) Hak perlindungan pekerja perempuan selama masa kehamilan

Pada Pasal 76 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berisikan tentang larangan perusahaan yang masih mempekerjakan pekerja perempuan yang sedang hamil pada pukul 23.00 sampai 07.00 dan memungkinkan mengalami banyak resiko apabila tetap memaksakan bekerja sesuai dengan keterangan dokter apabila dapat membahayakan anak yang dikandungnya dan dirinya sendiri.

d) Hak pekerja perempuan untuk menyusui

Pasal 83 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berarti bahwa apabila ada pekerja perempuan yang memerlukan perawatan, maka perusahaan atau pemberi kerja harus memberikan waktu istirahat dalam jam kerja untuk mendapatkan perawatan tersebut. Menurut Pasal 83, kesempatan yang layak ini bertujuan untuk membatasi jumlah waktu yang diberikan kepada pekerja wanita untuk menyusui anaknya dengan memperhatikan ketersediaan lokasi yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan sebagaimana ditentukan dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Ketentuan Pasal 83 tersebut dapat diartikan sebagai kesempatan bagi pekerja perempuan untuk menyusui selama bekerja.

e) Hak pekerja perempuan untuk cuti menstruasi

Hak cuti menstruasi/haid merupakan bentuk perlindungan yang sangat penting bagi pekerja perempuan yang seringkali terabaikan. Terlepas dari kenyataan bahwa menstruasi adalah alasan yang jarang atau bahkan tidak ada alasan bagi wanita untuk mengunjungi dokter. Akan tetapi dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menerangkan

bahwa tidak diwajibkan masuk kerja bagi pekerja perempuan yang sedang mengalami sakit di waktu haid selama hari pertama dan kedua masa haid dengan ketentuan memberitahu kepada pemberi kerja.

Maka, hal ini dapat menjadi kesempatan bagi pekerja perempuan yang apabila dalam masa haid hari pertama dan kedua merasa sakit, nyeri dan sebagainya untuk mengajukan izin tidak masuk kerja kepada pemberi kerja ditempat mereka bekerja.

2. Hak Maternal Pekerja Perempuan yang Diatur dalam Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

a) Hak biaya persalinan pekerja perempuan

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 apabila pemberi kerja mempekerjakan pekerja lebih dari 10 orang, dan memberikan upah kepada mereka paling sedikit Rp.1.000.000 dalam setiap bulannya, maka pemberi kerja atau pengusaha wajib mendaftarkan pekerjajanya ke dalam program pemerintah jaminan sosial tenaga kerja yang mana sekarang dapat disebut sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

Dalam penelitian ini, jaminan untuk bantuan persalinan dan pemeriksaan kehamilan terdapat dalam JPK yang merupakan salah satu hak pekerja. Pelayanan Persalinan juga termasuk dalam lingkup program JPK tersebut, yakni bantuan persalinan yang diperuntukkan bagi pekerja perempuan yang sudah berkeluarga atau istri seorang pekerja peserta program JPK maksimum sampai dengan persalinan ke-3. Besarnya bantuan biaya persalinan normal sebanyak-banyaknya ditetapkan Rp.500.000. Sebagaimana

keterangan tersebut, bahwa pekerja berhak atas jaminan sosial salah satunya adalah program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Jadi, jika pekerja telah didaftarkan pada program JPK pada PT. Persero Jamsostek, maka istri pekerja atau pekerja perempuan yang hamil pun berhak mendapatkan bantuan biaya persalinan dari PT. Persero Jamsostek. Atau, jika perusahaan mendaftarkan pekerjanya pada asuransi kesehatan dengan manfaat yang lebih baik dari JPK yang diberikan PT. Persero Jamsostek, maka biaya persalinan dapat ditanggung oleh perusahaan asuransi tersebut. Terlepas dari kenyataan bahwa dalam praktiknya, biaya yang dikeluarkan dapat bervariasi tergantung pada perusahaan tempat pekerja bekerja.⁸⁰

3. Pelaksanaan dan Perlindungan Akses Pekerja Perempuan dalam Undang-undang di Indonesia dan Konvensi ILO Nomor 183 tentang Perlindungan Maternitas

Kementerian tenaga kerja dalam hal ini bertugas memantau situasi para pekerja perempuan. Semua upaya tersebut dilakukan dalam rangka mewujudkan Pasal 8 hingga Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara efektif dan efisien untuk menjamin hak-hak para pekerja perempuan yang selama ini tidak dimiliki oleh pekerja laki-laki.

Hak asasi manusia harus diakui secara universal oleh semua orang, tanpa memandang usia, jenis kelamin, asal budaya, agama, atau warna kulit, karena dianggap sebagai identitas yang membedakan manusia dari spesies lain. Terlepas dari upaya pemerintah untuk melindungi pekerja perempuan, masih banyak contoh di mana ketentuan peraturan tidak dipatuhi secara ketat. Penyimpangan tersebut meliputi diskriminasi upah terhadap pekerja perempuan, diskriminasi di tempat kerja terhadap perempuan, dan kesetaraan gender. Hal ini berdasarkan

⁸⁰ Nurjannah S, "Prinsip Anti Diskriminasi", 39-40.

laporan Komnas Perempuan yang menemukan bahwa pekerja perempuan menjadi korban kekerasan seksual dalam 90% kasus. Karena ada peraturan-peraturan ciptaan pemerintah yang tidak dipatuhi secara ketat, situasi ini membutuhkan lebih dari sekedar peran pemerintah. Oleh karena itu, ILO, pemerintah, pekerja, pemberi kerja, pengusaha, dan organisasi pekerja lainnya perlu bekerjasama untuk menegakkan peraturan ini.

Pengawasan yang dilakukan oleh ILO dan pemerintah nantinya akan menjadi langkah selanjutnya dalam proses penerapan sejumlah peraturan yang dirancang untuk melindungi pekerja perempuan. Peran ILO di Indonesia adalah membantu pemerintah, pekerja, pemberi kerja, pengusaha, dan organisasi pekerja lainnya (tripartite) melaksanakan konvensi-konvensi ILO yang telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia. Peningkatan kesadaran tripartite tentang isi dan substansi konvensi, semuanya merupakan komponen dari implementasi konvensi tersebut. Melalui pelatihan dan penelitian, ILO juga berkontribusi dalam pengembangan kapasitas tripartite. Dalam hal ini, Indonesia juga diharuskan untuk melapor kepada ILO tentang bagaimana konvensi tersebut dilaksanakan.⁸¹

Pemerintah Indonesia juga mengawasi pelaksanaan penerapan Konvensi ILO yang telah diratifikasi oleh Indonesia sebagai berikut:

- a) Pemerintah wajib menyampaikan laporan berkala tentang bagaimana konvensi dan rekomendasi ILO diimplementasikan berdasarkan konstitusi ILO dan standar ILO *Reporting Obligation*;
- b) Konvensi dan rekomendasi ILO pelaksanaannya dilaporkan setiap tahun, setiap dua tahun dan setiap lima tahun;
- c) Perwakilan tripartite mengonsultasikan dan menginformasikan terlebih dahulu sebelum penyerahan laporan ke ILO.

⁸¹ Shafira Khairunnisa, Agus Pramono, dan Sonhaji, "Analisis Hukum dan Ratifikasi dan Implementasi Konvensi-Konvensi International Labour Organization (ILO) di Indonesia", *Diponegoro Law Review* 5, No.2, 2016, 7.

Organisasi pekerja lainnya juga melakukan upaya perlindungan terhadap pekerja perempuan selain pemerintah dan organisasi perburuhan nasional. Sebagai sarana perlindungan pekerja perempuan, organisasi-organisasi ini melakukan berbagai inisiatif dengan bantuan pemerintah Indonesia. Pendirian sekolah buruh perempuan oleh Federasi Pekerja Lintas Pabrik adalah salah satu perkembangan tersebut.

Organisasi pekerja lainnya juga melakukan upaya untuk melindungi pekerja perempuan. Sebagai sarana perlindungan pekerja perempuan, organisasi-organisasi ini melakukan berbagai inisiatif dengan bantuan pemerintah Indonesia. Pendirian Sekolah Buruh Wanita oleh Federasi Pekerja Lintas Pabrik adalah salah satu terobosan tersebut. Sekolah ini dibangun dengan tujuan untuk mencetak pemimpin perempuan. Selain itu, pekerja perempuan akan diajarkan berbagai keterampilan di sekolah ini, termasuk metode belajar, berbicara, dan bermain. Para pekerja diharapkan dapat berbagi pengalaman pabrik mereka dengan menggunakan pendekatan ini.

C. Urgensi Meratifikasi Konvensi ILO Nomor 183 Tentang Perlindungan Maternitas di Indonesia

Suatu cara agar negara menjadi peratifikasi konvensi atau perjanjian internasional yaitu adanya tuntutan atau dorongan dari publik bahwa adanya kebutuhan yang urgent atau yang sangat mendesak pada kondisi dari suatu negara tersebut. Di Indonesia, ratifikasi atau pengesahan sebuah perjanjian internasional atau konvensi dilakukan oleh pemerintah. Dalam penandatanganan suatu perjanjian internasional biasanya lewat badan eksekutif, dan syarat agar dapat mengesahkan perjanjian tersebut haruslah mendapat persetujuan dari badan legislative atau otoritas nasional lainnya. Penandatanganan sebuah perjanjian internasional menandakan bahwa suatu negara atau pemerintah tersebut bersedia untuk terikat dengan ketentuan-ketentuan yang ada dalam sebuah perjanjian tersebut. Apabila suatu negara

melakukan pengesahan dalam hal tersebut, maka negara yang bersangkutan wajib menandatangani untuk tidak menyangkal objek dan tujuan perjanjian tersebut, tetapi maksud dan tujuan perjanjian itu tidak mengandung kewajiban menurut undang-undang untuk menaati ketentuan-ketentuannya.

Perlindungan maternitas bersifat terbuka dan negara-negara anggota bebas menandatangani tanpa batas waktu yang telah ditentukan. Hal ini dimaksudkan bahwa negara manapun dapat meratifikasi konvensi tersebut asal sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam isi konvensi.

Konvensi internasional tentang perlindungan maternitas ini dapat dinilai sebagai ukuran untuk menyebarluaskan pendekatan terhadap pekerja perempuan berdasarkan hak asasi, dalam segi cuti hamil, cuti menstruasi, tunjangan yang diberikan, maupun perlindungan pada saat bekerja yang berkenaan dengan pekerja perempuan. Dikarenakan Indonesia memiliki banyak kepentingan persoalan mengenai pekerja perempuan mempunyai beberapa alasan untuk meratifikasi salah satu konvensi yang ada di ILO, yakni konvensi tentang perlindungan maternitas. Diantaranya adalah:

1. Untuk menetapkan sumber hukum yang diperlukan bagi kebijakan pekerja perempuan untuk mendapatkan perlindungan maternitas ditempat kerja dan menjamin tidak adanya kecelakaan kerja.
2. Untuk memelihara dan memperkuat supremasi hukum dengan memastikan standar hukum menjadi landasan bagi strategi perusahaan mengenai perlindungan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pekerja perempuan.
3. Untuk berkontribusi memastikan bahwa suatu negara menggolongkan bagaimana semua warga negaranya diperlakukan dengan menentukan tahapan dan gagasan-gagasan hak asasi pekerja perempuan.
4. Untuk menginformasikan kepada pemerintah suatu negara, khususnya pengusaha atau pebisnis, bahwa negara harus menjunjung tinggi hak asasi manusia dan memberikan perlindungan maternitas sesuai dengan konvensi.

5. Untuk mengukuhkan penggunaan hak prerogatif kepala negara dalam menentukan kebijakan perlindungan maternitas bagi pekerja perempuan dengan mewujudkannya dalam bentuk konstitusional.
6. Untuk memperoleh dukungan publik dan konsistensi dengan strategi dan praktik keamanan maternitas di lingkungan kerja dengan menunjukkan ketelitian dan konsistensi dengan standar hak-hak sipil dan kebebasan dasar yang diakui secara global.
7. Untuk menunjukkan bahwa setiap orang berhak diperlakukan dengan hormat dan memastikan hak-hak mereka diakui dan dilindungi oleh hukum.
8. Untuk menghalangi semakin banyaknya diskriminasi terhadap pekerja perempuan yang mendapatkan perlindungan maternitas secara legal dengan meneguhkan hak asasi mereka.
9. Untuk memfasilitasi tempat bagi perempuan dengan memiliki ruang yang nyaman guna menyusui anak mereka ditempat kerja.
10. Untuk mendapatkan panduan internasional tentang bagaimana menerapkan normal hukum dengan meminta badan ahli independent melakukan tinjauan wajib dan berulang-ulang.
11. Untuk mendapatkan arahan di seluruh dunia sehubungan dengan pelaksanaan standar yang sah melalui survey wajib dan sesekali oleh badan pakar independent.

Secara mekanisme, alasan penting untuk meratifikasi Konvensi ILO Nomor 183 adalah sebagai berikut:

1. Konvensi yang telah diratifikasi memiliki status supremasi hukum karena berisikan asas-asas hukum masyarakat internasional.
2. Berdasarkan standar HAM internasional yang tertuang dalam konvensi tersebut.
3. Posisi kuat yang dimiliki pemerintah Indonesia untuk melindungi pekerja perempuan dan melindungi hak-hak mereka di tempat kerja.

Tidak hanya itu, yakni Komnas Perempuan yaitu lembaga pemerintah yang independent untuk menjunjung hak asasi manusia memandang terdapat 2 alasan penting untuk meratifikasi konvensi ini, yaitu antara lain:

1. Pekerja perempuan memiliki kebutuhan khusus dan kerentanan khusus gender terutama pada prospek eksploitasi, diskriminasi, dan kekerasan ditempat kerja apalagi setelah kita ketahui bahwa Indonesia mengalami pandemic covid-19.
2. Jangkauan hukum bagi tenaga kerja perempuan di Indonesia sering dipermasalahan, sementara tingkat perlindungan justru mengabaikan berbagai jenis pekerjaan.

Dalam wawancara dengan Tempo, komisioner Komnas Perempuan, Triasi Wiandani mengatakan bahwa pekerja perempuan perlu mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah. Dalam wawancaranya dengan Tempo, Komnas Perempuan menyampaikan rekomendasi yang ditujukan untuk pemerintah, antara lain:⁸²

1. Di masa pandemic covid-19 Pemerintah harus benar-benar fokus kepada terhadap kelemahan pekerja perempuan.
2. Mencegah penggunaan kekerasan dan diskriminasi terhadap pekerja perempuan dan keluarganya oleh pemerintah dan penegak hukum.
3. Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) didesak untuk lekas meratifikasi beberapa konvensi yang menyangkut dengan pekerja perempuan, salah satunya yaitu Konvensi ILO No.183 tentang perlindungan hak maternitas.

Kritik lembaga dan pemimpinnya atas upaya mereka untuk meningkatkan kesehatan pekerja perempuan, sulit untuk mengabaikan fakta bahwa mereka sebenarnya berkontribusi pada perubahan. Terdapat bukti yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki komitmen

⁸² Ahmad Faiz Ibnu Sani, "May Day 2020, Komnas Perempuan: Lindungi Pekerja", <https://nasional.tempo.co/read/1337600/may-day-2020-komnas-perempuan-lindungi-perempuan-pekerja> , diakses pada 19 Januari 2023.

dan konsistensi yang tinggi dalam menerapkan kebijakan cuti hamil, tetapi ada juga yang ragu-ragu untuk melakukan atau tidak mau melakukannya demi cuti melahirkan. Dalam hal-hal perlindungan maternitas, salah satu kesadaran sulit karena kurangnya kesadaran pekerja perempuan terhadap hak-hak mereka, hasil penelitian menemukan rentannya pengetahuan pekerja perempuan berdasarkan hak-hak maternitas.

Kebanyakan orang tidak mengetahui bahwa pekerja perempuan memiliki hak untuk menyusui di tempat kerja atau adanya tersedianya ruang laktasi.. Ketidaktahuan dalam hal tersebut yang menjadikan sebagian pekerja perempuan salah memahami arti izin untuk cuti yang semestinya diberi kompensasi. Sangat sulit bagi semua pihak perusahaan, serikat pekerja, organisasi pemerintah dan non-pemerintah untuk meningkatkan kesadaran pekerja perempuan tentang hak-hak maternitas. Tidak hanya untuk kepentingan pekerja tetapi juga untuk menjamin masa depan bangsa Indonesia yang lahir dari pekerja perempuan.

Konvensi ILO No.183 juga sudah mengatur secara runtut mulai cuti hamil sampai tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada pekerja perempuan, Konvensi ILO No.183 memberikan keringanan untuk cuti hamil tidak kurang dari 14 minggu, yang mana menentukan cuti setelah melahirkan tidak kurang dari 6 minggu. Padahal, kenyataannya di Indonesia, pada UU Ketenagakerjaan ditentukan bahwa cuti hamil bagi pekerja perempuan selama 12 minggu, maka dengan meratifikasi konvensi ILO Nomor 183, dapat memberikan kesempatan kepada pekerja perempuan yang hamil mendapatkan lebih banyak waktu istirahat tambahan selama 2 minggu untuk memulihkan kesehatan mereka.

Konvensi ILO No.183 juga memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan yang sedang, sebelum dan setelah melahirkan apabila terjadi sakit atau komplikasi untuk mengajukan cuti dengan syarat dapat memberikan sertifikat kesehatan atau sejenisnya dari dokter atau ahli kesehatan untuk mendapatkan cuti karena sakit atau komplikasi tersebut.

Konvensi ILO No.183 juga sudah mengatur tunjangan-tunjangan yang diberikan untuk pekerja perempuan dan bayi mereka, tidak kurang dari $\frac{2}{3}$ dari penghasilan dia sebelum melakukan cuti. Tunjangan berupa uang untuk pekerja perempuan yang sedang, sebelum dan setelah melahirkan yang sesuai dengan undang-undang nasional. Dan tunjangan untuk biaya rawat inap atau persalinan jika memang hal itu dibutuhkan. Di undang-undang negara Indonesia, tunjangan kepada pekerja laki-laki lebih banyak daripada pekerja perempuan, padahal nyatanya banyak pekerja perempuan yang juga berperan menjadi kepala keluarga dan harus menghidupi keluarganya, maka dengan meratifikasi konvensi ILO No.183 dapat memberikan kesempatan bagi pekerja perempuan yang sedang, sebelum dan setelah melahirkan untuk mendapatkan keringanan biaya persalinan dari tempat dimana mereka bekerja.

Konvensi ILO No.183 juga sudah membuat aturan-aturan yang memberikan kesempatan kepada pekerja perempuan dalam menyangkut hak maternitas mereka agar dilindungi dan tidak terjadi diskriminasi terhadap mereka. Dengan mengimbau kepada pengusaha atau pemberi kerja untuk tidak memberhentikan secara paksa pekerja perempuan yang mengajukan cuti hamil. Karena, dalam UU Ketenagakerjaan, pekerja yang hamil hanya boleh mengajukan pengunduran diri dari tempat kerja atas kemauan diri mereka sendiri. Dan pengusaha atau pemberi kerja hanya dapat memutus hubungan kerja dengan pekerja perempuan apabila alasan pemberhentian kerja tidak menyangkut mengenai maternitas. Terakhir, pekerja perempuan yang telah selesai masa cuti hamil, mereka dapat kembali ke posisi semula dan mendapat upah yang sama saat sebelum mereka mengajukan cuti.

Dalam Konvensi ILO No.183 juga disebutkan bahwa pengusaha atau pemberi kerja dilarang meminta tes kehamilan kepada calon penerima kerja apabila ada perempuan yang akan melamar kerja di tempat mereka, kecuali pekerjaan yang akan mereka kerjakan dapat membahayakan

kesehatan ibu dan bayinya. Meratifikasi konvensi ILO No.183 sudah sangat diperlukan, karena dalam UU Ketenagakerjaan tidak mengatur tentang hal demikian.

Dan yang terakhir rekomendasi tentang menyusui. Dalam konvensi ILO No.183 juga sudah diatur tentang menyusui ditempat kerja, bahwa pekerja perempuan yang sedang menyusui anaknya berhak mendapatkan tambahan waktu istirahat atau pengurangan jam kerja untuk menyusui, dan pekerja perempuan yang mendapat pengurangan jam kerja untuk menyusui berhak mendapatkan upah yang sama seperti saat mereka bekerja seperti biasa.

Dalam hal ini, konvensi ILO No.183 sudah sangat kompleks mengatur semua tentang perlindungan maternitas, dan sudah seharusnya pemerintah ikut meratifikasi konvensi tersebut. Karena menyangkut pekerja perempuan, undang-undang di Indonesia sudah jauh tertinggal. Karena ketertinggalan tersebut, hal ini menyebabkan banyaknya pekerja perempuan di Indonesia banyak mengalami diskriminasi dan pelanggaran hak-hak maternitas. Bahkan, kesadaran pengetahuan pekerja perempuan di Indonesia juga sangat minim, banyak pekerja yang tidak tahu bahwa undang-undang telah mengatur hak-hak mereka. Untuk cuti haid, banyak pekerja perempuan yang tidak tahu dan memilih untuk tetap bekerja di hari pertama dan kedua mereka bekerja, padahal kenyataannya pekerja perempuan yang haid, boleh mengajukan cuti dan tetap mendapatkan upah yang sama seperti saat mereka bekerja seperti biasanya.

Dalam hasil penelitian dari Komite Aksi Perempuan (KAP) menerangkan bahwa di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung, ada sekitar 80 perusahaan garment yang pekerjanya berjumlah 80.000 dengan 90% nya adalah pekerja perempuan, tetapi dalam praktiknya sebagian besar pabrik tempat mereka bekerja tidak menyediakan ruang laktasi dan ini

belum memenuhi standar yang ditetapkan nasional.⁸³ Tidak adanya ruang laktasi ditempat kerja menjadikan pekerja perempuan yang sedang menyusui membuang asi mereka ke dalam toilet karena terpaksa atau menahan berjam-jam ketika bekerja dan alhasil asi tersebut membasahi pakaian mereka.

Selain masalah menyusui, terdapat juga masalah yang lain yaitu pemberhentian secara paksa ditempat kerja setelah cuti hamil. Pekerja perempuan yang merupakan anggota Gabungan Serikat Buruh Mandiri (GSBM) di PT Kuanjin, Perusahaan Korea Selatan yang terletak di Cikarang, mendapatkan pemutusan hubungan kerja secara paksa. Bahkan ada juga kasus gugur kandung ditempat kerja karena beberapa hal yang menjadi penyebab yaitu waktu kerja yang melebihi 8 jam dan tidak adanya fasilitas khusus untuk pekerja perempuan yang hamil seperti duduk untuk pekerja yang berdiri lebih dari 5 jam dan tidak adanya perlindungan dari paparan zat kimia yang ada di ruang kerja.

Sedangkan pada Pasal 3 Konvensi ILO No.183 Tahun 2000 menyusun lebih lanjut bahwa: *Pengusaha dan pemerintah harus mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencegah pekerja hamil dipaksa melakukan tugas yang mungkin membahayakan kesehatan ibu dan bayi yang belum lahir.* Merupakan perbuatan illegal apabila selama masa kehamilan, dan setidaknya tiga bulan setelah melahirkan atau lebih lama apabila perempuan itu merawat anaknya. Ketentuan perundang-undangan yang melindungi hak-hak pegawai perempuan sebenarnya merupakan semacam peraturan antidiskriminasi yang ditujukan kepada perempuan itu sendiri. Aturan-aturan ini mempertimbangkan sifat-sifat khas yang dimiliki perempuan secara alami dan dilaksanakan sesuai dengan hukum. Undang-undang tentang hak-hak pekerja perempuan mengatur hak-hak pekerja dan

⁸³ Rappler, *Catatan Kelam Buruh Perempuan*, [Catatan kelam buruh perempuan \(rappler.com\)](https://www.rappler.com) diakses pada 22 Februari 2022.

pengusaha jika pengusaha tidak memenuhi kewajibannya terhadap pekerja perempuan untuk memberikan kejelasan hukum bagi kedua belah pihak.⁸⁴

Maka, dalam beberapa kasus tersebut, seharusnya pemerintah sudah meratifikasi konvensi ILO No.183 sebagai standar perlindungan maternitas di tempat kerja, bahkan beberapa serikat buruh sudah mendesak DPR dan Eksekutif untuk segera meratifikasi konvensi ILO No.183 tersebut karena sudah seharusnya pekerja perempuan yang hamil mendapatkan perlakuan khusus di tempat kerja.

Pada Pasal 3 Konvensi ILO No.183 Tahun 2000 menyusun lebih lanjut bahwa pengusaha dan pemerintah berperan penting dan berkuasa dalam mengambil keputusan untuk menangkal pekerja perempuan yang hamil tetap melakukan pekerjaan yang dapat membahayakan diri dan anak yang dikandungnya. Hal ini merupakan perbuatan ilegal apabila dalam masa kehamilan pekerja perempuan masih melakukan pekerjaan yang membahayakan, terlebih pada masa tiga bulan sebelum melahirkan dan tiga bulan setelah melahirkan. Apabila setelah masa tersebut selesai, maka pekerja perempuan diperbolehkan melakukan aktivitasnya kembali sebagai seorang pekerja. Kesempatan ini dapat dijadikan pencegahan bagi pekerja perempuan yang hamil, agar anak yang dikandungnya tetap sehat dan tidak terjadi hal-hal yang berbahaya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁸⁴ Rappler, *Catatan Kelam Buruh Perempuan*, 41.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil uraian pembahasan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan maternitas bagi pekerja buruh perempuan di dalam konvensi ILO No.183 memuat Substansi dari Konvensi International Labour Organization nomor 183 tentang perlindungan maternitas berisi tentang menjadikan cuti hamil sebagai salah satu dari empat komponen utama perlindungan maternitas; manfaat untuk kesehatan dan uang; asuransi kesehatan; serta keperawatan. Menambah lama cuti melahirkan dari 12 minggu menjadi 14 minggu, dengan masa cuti wajib selama 6 minggu setelah melahirkan. Menetapkan prosedur yang menyatakan bahwa pekerja perempuan berhak atas penambahan cuti apabila terjadi sakit atau kemungkinan tersebut yang membahayakan kehamilan. Pengaturan tunjangan tunai pada tingkat di mana pekerja perempuan dapat menjaga kesehatan diri dan anak-anak mereka dan dengan cara hidup yang lebih baik dan tunjangan keuangan harus sebanding dengan apa yang diterima mayoritas perempuan pekerja. Menetapkan kebijakan yang menyatakan bahwa pekerja perempuan berhak atas cuti tambahan dalam hal sakit, komplikasi, atau kemungkinan komplikasi tersebut membahayakan kehamilan. Bantuan berupa keuangan yang cukup bagi pekerja perempuan untuk mengurus diri sendiri dan anak-anaknya agar tetap sehat dan memiliki akses standar kehidupan yang layak. Tunjangan finansial hendaknya seperti yang diterima oleh kebanyakan perempuan yang bekerja. Memberikan tunjangan kesehatan sebelum, selama, dan setelah melahirkan, serta bila perlu tunjangan ketika memerlukan perawatan. Pengakuan bahwa perempuan mendapatkan hak atas

perlindungan kesehatan mereka untuk memastikan bahwa wanita hamil dan wanita yang menjalani perawatan kewanitaan tidak diwajibkan untuk bekerja jika melakukan hal itu akan membahayakan kesehatan ibu dan anak atau jika diketahui sebelumnya bahwa melakukan hal itu akan merugikan dan berdampak pada kesehatan. Mengurangi jam kerja atau memberi ibu waktu istirahat minimal satu jam per hari untuk menyusui.

2. Implementasi perlindungan maternitas di Indonesia yang dilakukan oleh ILO dan pemerintah nantinya akan menjadi langkah selanjutnya dalam proses penerapan sejumlah peraturan yang dirancang untuk melindungi pekerja perempuan. Peran ILO di Indonesia adalah membantu pemerintah, pekerja, pemberi kerja, pengusaha, dan organisasi pekerja lainnya (tripartite) melaksanakan konvensi-konvensi ILO yang telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia. Peningkatan kesadaran tripartite tentang isi dan substansi konvensi, serta penerapan yang efektif dari perspektif hukum nasional dan konvensi ILO serta pengawasannya, semuanya merupakan komponen dari implementasi konvensi tersebut. Melalui pelatihan dan penelitian, ILO juga berkontribusi dalam pengembangan kapasitas tripartite. Dalam hal ini, Indonesia juga diharuskan untuk melapor kepada ILO tentang bagaimana konvensi tersebut dilaksanakan.
3. Urgensi meratifikasi konvensi ILO No.183 tentang perlindungan maternitas di Indonesia adalah sebagai tolok ukur perlindungan kehamilan di tempat kerja, pemerintah seharusnya sudah meratifikasi konvensi ILO No. 183, bahkan beberapa serikat pekerja sudah mendesak DPR dan Eksekutif untuk segera meratifikasi konvensi ILO No.183 tersebut karena sudah seharusnya pekerja perempuan yang hamil mendapatkan perlakuan khusus di tempat kerja. Pada Pasal 3 Konvensi ILO No.183 Tahun 2000 menyusun lebih lanjut bahwa: *“Pengusaha dan pemerintah harus mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencegah pekerja hamil dipaksa melakukan tugas yang mungkin membahayakan*

kesehatan ibu dan bayi yang belum lahir”. Merupakan perbuatan illegal apabila selama masa kehamilan, dan setidaknya tiga bulan setelah melahirkan atau lebih lama apabila perempuan itu merawat anaknya, seorang perempuan bekerja dalam pekerjaan yang membahayakan kesehatannya dan kesehatan anaknya.

B. Saran

Dengan adanya penelitian mengenai urgensi ratifikasi konvensi ILO Nomor 183 tentang perlindungan maternitas, maka seharusnya disarankan sebagai berikut:

1. Maka seharusnya diharapkan menambah pengetahuan tentang substansi dari isi konvensi tersebut yang mana tidak banyak negara anggota yang mengetahui substansi dari konvensi tersebut, dengan adanya ratifikasi maka tidak hanya pemerintah tetapi pengusaha dan serikat pekerja akan memahami dengan jelas isi konvensi ILO No.183 tentang Perlindungan Maternitas.
2. Dalam implementasi perlindungan maternitas di Indonesia, Undang-undang seharusnya mengatur beberapa ketentuan termasuk 1) cuti hamil yang tidak kurang dari 14 minggu; 2) memberikan perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan yang hamil dan menyusui; 3) ruang laktasi bagi karyawan wanita yang masih menyusui anaknya; dan 4) membuat regulasi tentang jaminan pekerjaan dengan posisi dan upah yang sama apabila pekerja perempuan yang selesai melahirkan kembali bekerja.
3. Mengenai urgensi ratifikasi konvensi ILO No.183 tentang Perlindungan Maternitas di Indonesia, pemerintah dapat mempercepat ratifikasi konvensi ILO No.183 tentang Perlindungan Maternitas agar pekerja perempuan di Indonesia tidak kehilangan hak-haknya dan mendapatkan perlindungan yang lebih baik daripada sebelum

diadakannya ratifikasi konvensi ILO No. 183 tentang Perlindungan Maternitas.

Tiga pihak yang mempengaruhi peranan terhadap kesejahteraan pekerja, yakni pemerintah, perusahaan dan serikat pekerja, memiliki kewajiban dan tugas yang tidak sama. Beberapa rekomendasi yang diajukan dalam penelitian ini tidak didasarkan pada asumsi tertentu, tetapi lebih pada tuntutan masalah dan hambatan yang dihadapi pekerja perempuan.

1. Untuk Pemerintah

- a) Memperluas peninjauan terhadap peneraan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 secara universal, melihat banyaknya pengusaha/perusahaan yang masih mengabaikan ketentuan yang berlaku terkait status pekerjaan dan upah. Selain itu, karena masih banyak pelaku usaha yang belum ikut serta dalam melaksanakan isi undang-undang ketenagakerjaan mengenai perlindungan maternitas bagi pekerja perempuan, maka secara khusus dalam bidang ketenagakerjaan pemerintah dapat melaksanakan fungsi pengawasan dengan mengembangkan apresiasi terhadap hak-hak maternitas ketika sedang bekerja.
- b) Dengan mengesahkan Konvensi ILO Nomor 183 tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas oleh pemerintah didukung guna membangun landasan hukum yang lebih luas bagi perlindungan hak-hak maternitas bagi pekerja perempuan untuk menjamin kelangsungan dan keberhargaan hidup bersama anak-anaknya. Tenaga kerja perempuan memerlukan tunjangan, waktu istirahat, dan pelayanan kesehatan.
- c) Membina kerja sama diantara kementerian terkait untuk memastikan bahwa hak-hak maternitas pekerja perempuan dilindungi dan dilindungi di tempat kerja. Ikatan semacam ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi dunia pengusaha dalam memenuhi dan menjaga hak-hak maternitas pekerja perempuan.
- d) Mendorong penguatan pencegahan kekerasan seksual ditempat kerja.

2. Untuk Pengusaha/ Pemberi Kerja

- a) Bersama-sama dengan mengarah pada ketetapan undang-undang yang sah, mengontruksi dan menyatakan secara terbuka komitmen untuk mengakui, menghormati, dan menjaga hak-hak pekerja perempuan.
- b) Melaksanakan perjanjian untuk mencegah kekerasan seksual dan menjaga martabat pekerja perempuan. Salah satu persyaratan yang paling mendasar adalah penyediaan kotak pengaduan, serta informasi yang konsisten dan sistematis kepada seluruh karyawan mengenai formulir dan larangan di tempat kerja terhadap kekerasan seksual.
- c) Mewujudkan komitmen untuk menjaga hak-hak maternitas pekerja perempuan, yang dapat dicontohkan dengan menyebarluaskan informasi tentang masalah persalinan, menciptakan lingkungan kerja dengan memadai ruang laktasi dan fasilitas klinik kesehatan yang memuaskan, dan memberikan perlakuan tertentu bagi pekerja hamil.
- d) Bekerjasama dengan serikat pekerja untuk membangun serikat pekerja yang bebas kekerasan seksual yang dihadapi pekerja perempuan dan nyaman bagi pekerja perempuan yang sedang hamil dan ibu menyusui, serta nyatakan secara terbuka kesediaan untuk melaksanakan perlindungan maternitas hak-hak pekerja perempuan.

3. Untuk Serikat Pekerja

- a) Kurangnya pengetahuan para pekerja perempuan masih menjadi sebuah masalah yang cukup besar. Keterbatasan pengetahuan akan hak-hak pekerja adalah hambatan yang harus diselesaikan, dengan demikian pekerja bisa menambah informasi dan perhatian kepada seluruh pekerja perempuan, melalui sajian dan penyebaran yang akurat dan detail tentang hak-hak pekerja perempuan di lingkungan kerja.

- b) Serikat pekerja harus memprioritaskan pencegahan kekerasan seksual, khususnya di tempat kerja. Sebagai bagian dari upaya melindungi pekerja, upaya penyebaran informasi tentang kekerasan seksual dan membuka saluran advokasi bagi korban harus diagendakan.
- c) Membuat serikat yang dapat dijadikan sebagai tempat yang berfungsi sebagai pengaduan dan perlindungan tentang maternitas, dan secara aktif mendukung hak-hak maternitas di tempat kerja, merupakan pertimbangan penting saat mengadakan perjanjian kerja bersama.

Dalam hal ini menjadikan Konvensi ILO No.183 tentang Perlindungan Maternitas menjadi hal yang sangat mungkin, dengan menjadikannya sebagai sumber hukum yang dapat berlaku di Indonesia seperti Undang-Undang atau sumber hukum yang lain seperti Pasal-Pasal yang diperbarui dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan akan menjadikan Konvensi ILO No.183 tentang Perlindungan Maternitas berlaku di Indonesia dan memudahkan pengusaha/ pemberi kerja menjadikan hal tersebut sebagai aturan untuk pekerja mereka.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Agusman, Damos Dumoli. *Hukum Perjanjian Internasional: Kajian Teori dan Praktik Indonesia*. Bandung: PT Refika Aditama, 2017.
- Asshiddiqie, Jimly. *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*. Jakarta: Mahkamah Konstitusi Press, 2005.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Berting, Jan. *Human Rights in a Pluralist World: Individuals and Collectivities*. London: Meckler, 1990.
- Dinata, Nana Syaodih Sukma. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015.
- Hamzah, Amir. *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research) Kajian Filosofis, Teoritis, Aplikasi, Proses dan Hasil Penelitian*. Malang: Literasi Nusantara, 2020.
- International Labour Organization. *The Rules of The Game: an Introduction to the Standarts-Related Work of the International Labour Organization*. Geneva: International Labour Office, 2019.
- Kantor Perburuhan Internasional. *Konvensi-Konvensi ILO tentang Kesetaraan Gender di Dunia Kerja*. Jakarta: ILO Publisher, 2006.
- Manan, Bagir. *Konvensi Ketatanegaraan*. Yogyakarta: FH UII Press, 2006.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Muhammad, Husein. *Fiqh Perempuan: Refleksi Kiai atas Tafsir Wacana Agama dan Gender*. Yogyakarta: IRCiSoD, 2019.
- Qamar, Nurul. *Hak Asasi Manusia: Dalam Negara Hukum Demokrasi (Human Rights in Democratic Rechtsstaat)*. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.
- Riyadi, Eko. *Hukum Hak Asasi Manusia: Perspektif Internasional, Regional, dan Nasional*. Depok: Rajawali Press, 2018.
- Simanjuntak, Enrico. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.

- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 1986.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfa Beta, 2022.
- Suteki dan Galang Taufani. *Metodologi Penelitian Hukum: Filsafat, Teori, dan Praktik*. Depok: Raja Grafindo Persada, 2020.
- Symonidez, Janusz. *Human Rights: Concept and Standart*. Burlington: Ashgate Publishing Company, 2000.
- Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press, 2017.
- Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember*. Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021.
- Winarti, Indien. *Hukum Internasional*, Malang: Setara Press Kelompok Instan Publishing, 2017.
- Yasyin, Sulchan. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Amanah, 1997.

Jurnal:

- Arbani, Tri Suhendra. “Eksistensi Konvensi Sebagai Sumber dan Praktek Ketatanegaraan di Indonesia”. *SUPREMASI HUKUM: Jurnal Kajian Ilmu Hukum* 5. No.1, (Juni 2016): 119.
- Ardianto, Melisa Kurniawan dan Stanislaus Atalim. “Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Maternitas Pekerja Wanita di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung Jakarta Utara ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan”. *Jurnal Hukum Adigama*, (2018): 7.
- Ariadno, Melda Kamil. “Kedudukan Hukum Internasional dalam Sistem Hukum Nasional”. *Jurnal Hukum Internasional* 5, no.3 (April 2008): 506.
- Handayani, Yeni. “Pengaturan Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia dan Konstitusi Amerika Serikat”. *Jurnal RechstVinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, (Oktober 2014): 1.
- Haryanto, Tenang, et. al. “Pengaturan Tentang Hak Asasi Manusia Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 Sebelum dan Setelah Amandemen”. *Jurnal Dinamika Hukum* 8, no.2 (Mei 2008).
- Khairunnisa, Shafira, Agus Pramono, dan Sonhaji. “Analisis Hukum dan Ratifikasi dan Implementasi Konvensi-Konvensi International Labour

Organization (ILO) di Indonesia”. *Diponegoro Law Review* 5, no.2 (2016): 7.

Komite Perempuan (IndustriALL Indonesia Council). “Laporan Hasil Sourvey Perlindungan Maternitas dan Hak-Hak Reproduksi Buruh Perempuan pada 10 Afiliasi IndustriALL di Indonesia”. (2014).

Rosika, Afione Ade. “Tinjauan Teori Perundang-Undangan Terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak”. *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum QISTIE* 12, no.1 (Mei 2019): 24.

S, Nurjannah. “Prinsip Anti Diskriminasi dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan dalam Perspektif Keadilan Gender”. *Jurnal IUS* 1, no.1 (April 2013): 38.

Sahayu, Drawening. “Metodologi Penelitian”. *Staff UNY*. t.th.1.

Somavia, Juan. “Sekilas ILO di Indonesia”. *Organisasi Perburuhan Internasional*. t.th.

Susiana, Sali. “Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme”. *Jurnal Aspirasi* 8, No.2 (Desember 2017): 215.

Syahmin, A.K. “Praktek Ratifikasi dalam Organisasi Internasional”. *Jurnal Hukum dan Pembangunan* 18, no.4 (2017): 380.

Wuisang, Ari. “Kewenangan DPR dalam Ratifikasi Perjanjian Internasional Pasca Terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi No.13/PUU-XVI/2018”. *Jurnal Pakuan Law Review* 5, no.2 (Juli-Desember 2019): 126.

Skripsi:

Alwaris, Moh. Wahyu. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Anak Hasil Zina Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif”. Skripsi, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022.

Salam, Sabang Joeni. “Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Wanita di CV. Tasina Garment Kabupaten Bandung di Hubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan”. Skripsi, Universitas Pasundan, Bandung, 2019.

Sari, Maya Nur Indah. “Aspek Hukum Internasional Pemenuhan Hak Menerima Upah yang Sama Terhadap Pekerja Perempuan dan Implementasinya di Indonesia”. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019.

Tsuroyya, Churin. “Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di PT. Djarum Tayu Pati”. Skripsi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2018.

Peraturan Perundang-undangan:

Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas.

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring 2016*.

Artikel:

Sulistri. "Pentingnya Hak Maternitas Bagi Buruh Indonesia." Disampaikan pada Webinar Series ILO, 28 Oktober 2021.

Website:

Anam, Saiful. Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach) dalam Penelitian Hukum. Diakses pada 19 November 2021, <https://www.saplaw.top/pendekatan-perundang-undangan-statute-approach-dalam-penelitian-hukum/>

International Labour Organization. 8 Konvensi ILO yang diratifikasi Indonesia. Diakses pada 15 Juni 2021, <http://www.spnibabca.org/8-konvensi-inti-ilo-yang-diratifikasi-indonesia/>

International Labour Organization. Ratification of C183- Maternity Protection Convention 2000. 7 Pebruari, 2002. Diakses pada 6 Juli 2023, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312328:NO

BBS Laboratory. International Labour Organization (ILO). BINUS University, 11 Desember, 2019. Diakses pada 5 Juli 2023, <https://bbs.binus.ac.id/bbslab/2019/12/international-labour-organization-ilo/>

Rahayu, Elvira. Hukum Ketenagakerjaan. Rahayu and Partners: Advocate/ Legal Consultant. Diakses pada 30 Mei 2021, <https://elvira.rahayupartners.id/id/know-the-rules/manpower-law>

Republika.co.id. Hak Maternitas yang Dilanggar. Diakses pada 19 November 2021, <https://republika.co.id/berita/o6c3k625/hak-maternitas-dilanggar>

Sani, Ahmad Faiz. May Day 2020, Komnas Perempuan: Lindungi Pekerja. Diakses pada 19 Januari 2023, <https://nasional.tempo.co/read/1337600/may-day-2020-komnas-perempuan-lindungi-perempuan-pekerja>

Social Justice Decent Work. Mempromosikan Cuti Maternitas. Diakses pada 6 Juli 2023 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_723747.pdf

“Mempromosikan Cuti Maternitas.” Diakses pada 5 Juli, 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_723747.pdf



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ela Aprilya Sandi
NIM : S20173011
Program Studi : Hukum Tata Negara
Fakultas : Syariah
Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 7 Maret 2023

Saya yang menyatakan



Ela Aprilya Sandi
NIM: S20173011

BIODATA PENULIS



Nama : ELA APRILYA SANDI
NIM : S20173011
Tempat Tanggal Lahir : Banyuwangi, 24 April 1999
Alamat : Yosomulyo, Gambiran, Banyuwangi
Program Studi : Hukum Tata Negara
Jurusan : Hukum Islam
Fakultas : Syariah

Riwayat Pendidikan

1. SDN 5 Yosomulyo (2005-2011)
2. SMPN I Gambiran (2011-2014)
3. MAN 2 Banyuwangi (2014-2017)
4. UIN KHAS Jember (2017-2023)

Organisasi yang pernah diikuti

1. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Syariah UIN KHAS Jember
2. Ikatan Mahasiswa Banyuwangi UIN KHAS Jember