

# REFLEKSI TEORI HUKUM PROGRESIF DALAM PEMENUHAN HAK-HAK MATERNAL PEKERJA PEREMPUAN (TINJAUAN KEBIJAKAN DAN FASILITAS INSTITUSI PEMBERI KERJA PTN/PTS DI KOTA MATARAM)

**Nurjannah S, Rina Rohayu H, Any Farida**

Program Doktor Ilmu Hukum, Sekolah Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Sukoharjo, Surakarta, Indonesia  
Email : nurjajustice@gmail.com

**Abstrak** — Refleksi Teori Hukum Progresif dan Implementasi Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja perempuan (Tinjauan Kebijakan dan Fasilitas Institusi Pemberi Kerja PTN/PTS), merupakan masalah utama yang dijadikan bahan analisis dalam tulisan ini. Satjipto Rahardjo berpendapat bahwa hukum adalah untuk manusia, maka hukum bukan untuk dirinya sendiri, melainkan untuk sesuatu yang lebih luas dan lebih besar. Setiap kali ada permasalahan dalam dan dengan hukum, hukumlah yang ditinjau dan diperbaiki bukan manusianya yang dipaksakan untuk dimasukkan ke dalam sistem hukum.<sup>1</sup> Tujuan dari penelitian ini adalah agar dapat menganalisis bagaimana teori hukum progresif mampu terlihat dalam tataran implementasi. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat normatif empiris, dengan metode analisis deduktif kualitatif. Hukum progresif<sup>2</sup> pemikiran dari Prof. Satjipto Rahardjo, merupakan titik balik dari perkembangan pemikiran hukum kearah perubahan yang lebih baik, dari aspek kaidah yang tertuang dalam norma tertulis, maupun aspek implementatif dari hukum dan entitas penganb hukum itu sendiri. UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh. Upaya menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun menjadi tanggung jawab bersama para pihak yaitu pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan/yayasan yang tertuang dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja. Implementasi dari perlindungan hak-hak maternal pekerja perempuan pada PTN/PTS dirasakan belum maksimal dimana komitmen para pemangku dan penganb hukum belum memiliki intuisi yang lebih baik karena masih berpegang pada aturan hukum positivistik

**Kata Kunci** — *Refleksi, Hukum Progresif, Hak-Hak Maternal, Pekerja Perempuan.*

## I. PENDAHULUAN

Negara Republik Indonesia adalah negara hukum yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta

menghormati dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Hak asasi manusia sebagai hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng, juga dilindungi, dihormati, dan dipertahankan oleh Negara Republik Indonesia, sehingga perlindungan dan pemajuan hak asasi manusia, termasuk hak-hak seluruh pekerja dan anggota keluarganya perlu ditingkatkan. Pada pasal 28A Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia mengatur bahwa setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya. Selanjutnya pada pasal 28B ayat (2) setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh kembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.

Pada konteks hak-hak maternal pekerja perempuan, perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dan anaknya adalah amanat konstitusi dan Undang-Undang. Perlindungan hak-hak maternal yang meliputi, hak untuk cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan, hak untuk mendapatkan biaya melahirkan dari perusahaan atau pemberi kerja melalui jaminan sosial tenaga kerja, serta hak menyusui dan merawat anak, menjadi suatu tuntutan yang amat masif pada saat ini, sebagai perwujud komitmen dan tanggungjawab pemberi kerja dan pekerja terhadap hak anak pekerja perempuan, sehingga kualitas kerja berbanding lurus dengan pemenuhan hak-hak maternal yang diberikan kepada pekerja perempuan, khususnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang menjadi subjek penelitian ini.

Pada penelitian sebelumnya yang berjudul prinsip-prinsip anti diskriminasi dan perlindungan hak-hak maternal pekerja perempuan ditinjau dari perspektif keadilan gender, telah mengupas dan menganalisis beberapa aspek normatif tentang prinsip anti diskriminasi dan hak-hak maternal pekerja perempuan, sehingga penelitian lanjutan mengarah kepada menganalisis implementasi dari pasal 81, 82, dan 83 Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan perspektif teori hukum progresif dan hak asasi manusia dalam hubungan fungsional antara tenaga kerja pendidik/kependidikan dengan

<sup>1</sup> Romli Antasmita, *Teori Hukum Integratif*, (Genta Publishing, 2012, Halaman 93

<sup>2</sup> Buku-buku tentang Hukum Progresif, antara lain : Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum Progresif*, Penerbit Kompas, Jakarta, 2007; Ahmad Gunawan dan Mu'amar Ramadhan (penyunting), *Menggagas Hukum Progresif Indonesia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006; Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif : Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2009.

Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta. Berdasarkan hasil analisis normatif pada penelitian sebelumnya, bahwa terdapat kekosongan hukum didalam ketentuan pasal 83 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, dimana diatur didalamnya bahwa pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Ketentuan Pasal 83 tersebut dapat diartikan sebagai kesempatan untuk memerah ASI bagi pekerja perempuan pada waktu kerja. Pasal 10 Konvensi ILO No.183 tahun 2000 mengatur lebih lanjut bahwa seorang pekerja perempuan harus diberi hak untuk satu atau lebih jeda diantara waktu kerja atau pengurangan jam kerja setiap harinya untuk menyusui bayinya, dan jeda waktu atau pengurangan jam kerja ini dihitung sebagai waktu kerja, sehingga pekerja perempuan tetap berhak atas pengupahan. Namun, hal tersebut tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Lebih lanjut Pasal 128 UU No.36 tahun 2009 tentang Kesehatan menyatakan bahwa semua pihak harus mendukung pekerja perempuan untuk menyusui dengan menyediakan waktu dan fasilitas khusus, baik di tempat kerja maupun di tempat umum. Fasilitas khusus tersebut hendaknya diartikan oleh pengusaha untuk menyediakan ruang khusus menyusui atau memerah ASI beserta tempat penyimpanannya. Sesuai dengan rekomendasi *World Health Organization*, masa menyusui tersebut sekurang-kurangnya 2 tahun. Perlindungan terhadap tenaga kerja yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>3</sup> Upaya menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun menjadi tanggung jawab bersama para pihak yaitu pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan/yayasan. Untuk itu pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dibidang ketenagakerjaan TAP MPR tersebut merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh.<sup>4</sup> Peranserta dan partisipasi tenaga kerja pada dasarnya tertuang dan terlaksana di dalam pelaksanaan hak dan

kewajiban pekerja/buruh bersama pengusaha atau pemberi kerja.<sup>5</sup>

Hak dan kewajiban tersebut terikat dalam suatu perjanjian kerja atau kontrak kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>6</sup> Definisi perjanjian kerja juga tertuang didalam Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada pasal 1 angka 7 menyebutkan bahwa Perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian tertulis antara guru atau dosen dengan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perUndang-Undangan. Selanjutnya pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>7</sup> Selanjutnya tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri, maupun untuk masyarakat.

Kegiatan menghasilkan barang dan/jasa yang dilakukan oleh pekerja dilakukan pada suatu perusahaan atau instansi tertentu baik yang berbadan hukum maupun bukan badan hukum. Menurut Farida Hasyim dalam bukunya Juanda Pangaribuan, dari segi kepemilikan perusahaan dibagi menjadi 2 (dua), yaitu perusahaan swasta dan perusahaan negara. Perusahaan swasta adalah perusahaan yang modal seluruhnya dimiliki oleh swasta dan tidak ada campur tangan modal pemerintah. Perusahaan negara adalah perusahaan yang modal seluruhnya dimiliki oleh negara. Selanjutnya yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas keuntungan tertentu di bidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan yang tidak mempunyai anggota. Ragam badan hukum antara lain, perseroan terbatas (PT), Koperasi, dan Yayasan. Sehingga dapat diasumsikan bahwa Perguruan tinggi negeri bisa disamakan dengan perusahaan negara dan perguruan tinggi swasta dapat disamakan dengan perusahaan swasta tetapi dalam bentuk yayasan.

Berdasarkan definisi yuridis perusahaan, lembaga pendidikan swasta (LPS) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) sama dengan perusahaan dan pengelola lembaga pendidikan swasta sama dengan pengusaha. Hubungan kerja dosen perguruan tinggi swasta (PTS) dan guru swasta merupakan hubungan industrial yang tunduk pada hukum ketenagakerjaan. Untuk menjamin perlindungan hukum bagi tenaga dosen maka pelaksanaan hubungan kerja dosen PTS tidak dapat dilepaskan dari hukum ketenagakerjaan. Status

<sup>3</sup>Konsideran menimbang huruf d, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>4</sup> Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>5</sup> Pasal 1 angka 4, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Pemberi kerja adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

<sup>6</sup> Pasal 1 angka 14, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>7</sup> Bab 1 ketentuan umum pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

dosen tetap sama dengan pekerja tetap yang didasarkan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), sedangkan dosen tidak tetap sama dengan pekerja kontrak yang didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).<sup>8</sup> Lembaga atau institusi tersebut dalam mempekerjakan dosen/tenaga pendidik dan tenaga kependidikan/pegawainya, sudah barang tentu menggunakan standar norma yang diatur di dalam ketentuan perUndang-Undangan yang berlaku.

Pengaturan terhadap perlindungan hak-hak maternal pekerja perempuan berdasarkan bagi Pekerja Perempuan pada Perguruan Tinggi Swasta di atur di dalam ketentuan Pasal 81, Pasal 82 dan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sedangkan bagi dikhususkan bagi Pekerja Perempuan pada Perguruan Tinggi Negeri pengaturan terhadap perlindungan hak-hak maternal pekerja perempuan mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil. Ketentuan tersebut dirasakan belum terimplementasi dengan baik. Hal ini sesuai dengan data yang diperoleh dari penelitian awal yang telah dilakukan bahwa bentuk implementasi perlindungan hak-hak maternal pekerja perempuan pada Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Mataram menunjukkan dari hasil analisis data yang dilakukan terhadap 5 Perguruan Tinggi yang ada di Kota Mataram, yang terdiri dari 2 Perguruan Tinggi Negeri dan 3 Perguruan Tinggi Swasta, hanya terdapat dua Perguruan Tinggi yang secara konsisten melaksanakan dan melindungi hak-hak maternal pekerja perempuan yaitu Universitas Mataram dan Universitas Muhammadiyah Mataram, melalui adanya regulasi tentang Cuti Hamil dan Melahirkan, Adanya fasilitas pendukung bagi pekerja perempuan yang memiliki anak usia balita berupa tempat-tempat penitipan anak dan Sekolah Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).

Di sisi lain, kondisi tersebut belum mampu mengakomodir kepentingan dan hak-hak maternal pekerja perempuan yang cenderung dianggap tidak terlalu penting untuk dipenuhi, mengingat masih rendahnya pemahaman para pekerja perempuan dan institusi pemberi kerja terkait hak-hak maternal yang dimiliki dan telah diatur oleh peraturan perUndang-Undangan. Atas landasan fakta dan data di atas, maka penulis merasa tergugah untuk mengangkat persoalan di atas ke dalam sebuah tulisan ilmiah dalam rangka mengukur dan menganalisis Refleksi Teori Hukum Progresif dalam Pemenuhan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan” perspektif hak asasi Manusia dan Tinjauan Kebijakan dan Fasilitas Institusi Pemberi Kerja PTN/PTS”.

#### A. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah sesungguhnya Refleksi Teori Hukum Progresif dalam Pemenuhan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan ?
  2. Bagaimanakah bentuk Implementasi Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja perempuan perspektif hak asasi Manusia dan Tinjauan Kebijakan dan Fasilitas Institusi Pemberi Kerja PTN/PTS ?
- B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk Refleksi Teori Hukum Progresif Dalam Pemenuhan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Implementasi Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja perempuan perspektif hak asasi Manusia dan Tinjauan Kebijakan dan Fasilitas Institusi Pemberi Kerja PTN/PTS.

#### Manfaat Penelitian

##### 1. Secara Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, berupa pengembangan ilmu hukum khususnya hukum progresif dibidang ketenagakerjaan dalam bentuk yudisial review terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan penambahan klausula yang mengakomodir tenaga kerja pendidik/kependidikan. Selanjutnya dengan adanya penelitian ini menambah khasanah dalam mengembangkan perkuliahan hukum ketenagakerjaan, kependidikan dan perguruan tinggi, dan tentang hukum yayasan, yang bermanfaat bagi mahasiswa dan dosen, serta sebagai acuan dalam mengembangkan pentingnya kesadaran hukum oleh perusahaan dan yayasan dalam memberikan hak-hak maternal terhadap pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perspektif Hak Asasi Manusia dan Gender.

##### 2. Manfaat secara Praktis

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada masyarakat umum, instansi Pemerintah dan Perusahaan dan atau yayasan terhadap pentingnya mengimplementasikan perlindungan hak-hak maternal pekerja perempuan pada sektor-sektor yang menjadi entitas berdasarkan perspektif Hak Asasi Manusia dan Gender. Selanjutnya implementasi perlindungan hak-hak maternal pekerja perempuan terkait hak-hak yang meliputi, hak untuk cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan, hak untuk mendapatkan biaya melahirkan dari perusahaan atau pemberi kerja melalui jaminan sosial tenaga kerja, serta hak menyusui dan merawat anak dan merupakan hak perlakuan khusus (*Afirmatif action*) di bidang ketenagakerjaan,

<sup>8</sup> Juanda pangaribuan, kedudukan dosen dalam hukum ketenagakerjaan, cetakan I, PT. Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, Halaman 133.

sebagai perwujudan keadilan sosial bagi masyarakat.

### C. Kajian Pustaka (Road Map Penelitian)

#### 1. Tinjauan Konseptual terhadap Pekerja atau Buruh

Pengertian pekerja atau buruh adalah setiap yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi ini terdapat dua unsur, yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan definisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pengertian tenaga kerja mencakup pekerja atau buruh, pegawai negeri, tentara, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang-orang yang berprofesi bebas seperti pengacara, dokter, dosen, guru, pedagang, penjahit dan sebagainya. Masing-masing profesi tersebut berbeda satu dengan yang lain walaupun semuanya termasuk dalam kategori tenaga kerja. Hal ini karena hubungan hukum dan peraturan yang mengaturnya juga berlainan. Bagi pekerja atau buruh hubungan hukum dengan pembeli kerja bersifat keperdataan yaitu dibuat di antara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan hukum selain diatur dalam perjanjian kerja yang mereka tanda tangani (hukum otonom) juga diatur dalam peraturan perUndang-Undangan yang dibuat oleh instansi atau lembaga yang berwenang untuk itu (hukum heteronom). Bagi Pegawai Negeri Sipil dan tentara, hubungan hukum antara mereka dengan pemerintah didasarkan pada hukum publik yang bersifat heteronom.

Istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang membedakan antara pekerja dengan tenaga kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa: "tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".

Dari pengertian ini jelaslah bahwa pengertian tenaga kerja sangat luas yakni mencakup semua penduduk dalam usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang mencari pekerjaan (menganggur). Usia kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan minimal berumur 15 tahun (Pasal 69). Sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain" (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Jadi pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini yang sudah mendapat pekerjaan.

#### 2. Tinjauan terhadap Perusahaan

Apabila kita mengkaji berbagai peraturan perUndang-Undangan tidak ada yang mengatur secara tegas arti perusahaan, begitu juga Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) dan Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT) sebagai salah satu sumber hukum yang berkaitan dengan perusahaan (dalam arti badan usaha) tidak mengatur hal tersebut. Menurut para pembuat Undang-Undang (dalam hal ini KUHD), pengertian perusahaan sengaja tidak dicantumkan atau tidak diberi batasan yang tegas dengan maksud agar pengertian perusahaan dapat berkembang sesuai dengan gerak langkah dalam lalu lintas perusahaan itu sendiri, juga diserahkan kepada perkembangan ilmu pengetahuan serta yurisprudensi.<sup>9</sup>

Meskipun tidak ada pengertian yang tegas, tapi kemudian para ahli memberikan arti atau pengertian perusahaan antara lain:<sup>10</sup>

##### a. Molengraaff

Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar, untuk mendapatkan penghasilan, dengan cara memperniagakan barang-barang, menyerahkan barang-barang atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan

##### b. Polak

Bahwa baru ada perusahaan, bila diperlukan adanya perhitungan tentang laba rugi yang dapat diperkirakan, dan segala sesuatu itu dicatat dalam pembukuan. Arti lain dari perusahaan dikemukakan pula oleh Sri Redjeki Hartono bahwa, perusahaan pada dasarnya merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terus menerus dengan terang-terangan untuk memperoleh keuntungan (maksudnya keuntungan ekonomi)<sup>11</sup>

#### 3. Tinjauan terhadap Dosen dan Perguruan Tinggi

Dalam rangka melaksanakan fungsi pengajaran dan pendidikan perguruan tinggi swasta (PTS) merekrut tenaga pengajar. Dalam ruang lingkup perguruan tinggi tenaga pengajar disebut dosen<sup>12</sup> Dosen adalah pendidik profesional dan ilmunan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.<sup>13</sup>

Perguruan tinggi merupakan tempat dimana dosen bekerja sebagai pendidik profesional. Abdullah sulaiman menguraikan perguruan tinggi

<sup>9</sup> H.M.N. Purwosutjipto dalam Habib Adjie, Status Badan Hukum Prinsip-Prinsip dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Cetakan pertama, Mandar Maju: Bandung, 2008, Hal: 55

<sup>10</sup> *Ibid*

<sup>11</sup> Sri Redjeki Hartono dalam Habib Adjie, Status Badan Hukum Prinsip-Prinsip dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Cetakan pertama, Mandar Maju: Bandung, 2008, Hal: 56

<sup>12</sup> *Ibid*, halaman 19

<sup>13</sup> Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

ke dalam dua jenis, yaitu perguruan tinggi negeri (PTN) dan perguruan tinggi swasta (PTS). Perguruan tinggi swasta dilaksanakan oleh perguruan swasta. Perguruan swasta adalah usaha-usaha dari masyarakat yang secara langsung mengelola dan menyelenggarakan pendidikan formal. Perguruan tinggi adalah satuan pendidikan tinggi sebagai penyelenggara pendidikan tinggi dalam bentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut dan universitas.

Hubungan antara dosen dengan PTS terdapat keterkaitan yang saling melekat. Untuk melaksanakan program pendidikan perguruan tinggi membutuhkan tenaga dosen, dan dosen membutuhkan wadah atau tempat untuk mentransfer ilmu pengetahuan pada masyarakat. Dalam konteks hubungan itu perguruan tinggi berkewajiban memberi imbalan atau gaji, kepada dosen. Gaji dosen PTS ditentukan oleh masing-masing PTS, sedangkan gaji dosen PTN berstatus PNS ditetapkan oleh pemerintah.

A. Ridwan Halim dalam Juanda Pangaribuan menjelaskan : “hukum perburuhan tidak hanya meliputi pegawai negeri. Walaupun secara yuridis teknis pegawai negeri adalah buruh yaitu bekerja pada pihak lain (negara) dengan menerima upah (gaji), namun secara yuridis politis terhadap mereka tidak diberlakukan peraturan-peraturan tetapi diadakan peraturan-peraturan tersendiri bagi mereka, yakni melalui hukum kepegawaian. Selanjutnya Zaini Asyhadie menjelaskan bahwa pegawai negeri adalah : “seseorang yang bekerja kepada orang lain (negara/pemerintah) dengan mendapat upah/gaji. Namun, inipun secara yuridis politis tidak termasuk dalam hubungan kerja karena pegawai negeri sipil diatur tersendiri dalam hukum kepegawaian.

#### D. Kerangka Teoritik

##### I. Kajian Teoritis

Landasan teori merupakan pijakan yang sangat penting dan menentukan dalam sebuah karya ilmiah. Teori dianggap sebagai sarana untuk merangkum dan memahami masalah yang diteliti. Masalah yang pada awalnya tersebar dan berdiri sendiri, dapat disatukan melalui benang merah yang namanya teori, yang pada akhirnya lebih memiliki makna.

Satjipto Rahardjo berpandangan bahwa, mempelajari hukum termasuk antara lain mempelajari asas-asas hukum. Hukum internasional mengajarkan bahwa penerapan ketentuan-ketentuan hukum internasional tunduk pada suatu asas yang dikenal dengan asas *Jus jogens*. Berdasarkan asas *jus jogens*, suatu perjanjian internasional batal demi hukum (*void*) jika pada saat pembuatannya (*conclusion*) perjanjian tersebut bertentangan dengan norma dasar hukum internasional (*preremptory norm of general international law*). Menurut Rebecca M.M.

Wakkace, aturan-aturan yang dikategorisasi sebagai *jus jogens* adalah aturan-aturan yang melarang genosida, perbudakan dan penggunaan kekerasan.<sup>14</sup>

Di sisi lain yang dimaksud dengan norma dasar hukum internasional (*peremptory norm of general international law*) adalah norma yang telah diterima dan diakui oleh masyarakat internasional (negara) secara keseluruhan (*whole*) sebagai norma yang tidak dibolehkan dilakukan penyimpangan, dan hanya dapat dimodifikasi dengan norma hukum internasional lainnya, yang memiliki sifat yang sama, bahwa jika muncul norma dasar hukum internasional, setiap perjanjian internasional yang ada dan bertentangan dengan norma tersebut menjadi batal demi hukum dan berakhir. R.S Chavan berpendapat bahwa norma *jus cogens* adalah prinsip-prinsip kebijakan publik dan moralitas atau aturan-aturan dasar tentang perilaku manusia.<sup>15</sup>

Prinsip yang terbaik bagi perempuan pekerja dan anak-anak (*the best for the mother and children*) memuat keyakinan internasional bahwa perempuan dan anak memiliki kebutuhan khusus dan perlakuan khusus (*afirmatif action*). Semua prinsip hukum, aturan hukum yang terkait dengan perempuan dan anak, bertujuan memberikan pengayoman, perlindungan kepada perempuan dan anak, selanjutnya bagaimana perempuan dan anak bias menikmati dan merasa nyaman dan aman dari perlindungan yang diberikan oleh individu dan Negara.

#### 2. Teori Hukum Progresif, Hukum dibuat untuk Manusia

Satjipto Rahardjo mengajarkan kepada kita bahwa hukum adalah untuk manusia, maka hukum bukan untuk dirinya sendiri, melainkan untuk sesuatu yang lebih luas dan lebih besar. Setiap kali ada permasalahan dalam dengan hukum, hukumlah yang ditinjau dan diperbaiki bukan manusianya yang dipaksakan untuk dimasukkan ke dalam sistem hukum.<sup>16</sup> Kehadiran hukum progresif bukanlah suatu kebetulan, akan tetapi sebuah keniscayaan. Hukum progresif tidak lahir tanpa sebab dan tidak jatuh dari langit. Hukum progresif adalah bagian suatu proses *searching for the truth* (pencarian kebenaran), yang tidak pernah berhenti sampai pada satu titik, akan tetapi tetap mengalir dalam mencari titik-titik yang lainnya. Hukum progresif yang dapat dipandang sebagai konsep yang sedang mencari jati diri, bertolak dari realitas empirik tentang bekerjanya hukum di masyarakat, berupa ketidakpuasan dan kepeghatian terhadap kinerja

<sup>14</sup> Rebecca. *International Law. A Student Introduction*. (London:sweet & maxwell, 1986), Halaman 209

<sup>15</sup> R.S.Cavan, *An Approach to International Law*, (New Delhi : Sterling Publisher Pvt. Ltd, 1978) Halaman 159.

<sup>16</sup> Romli Antasasmita, *Teori Hukum Integratif*, (Genta Publishing, 2012, Halaman 93

dan kualitas penegakan hukum dalam setting Indonesia akhir abad ke 20 ini.

Satjipto Rahardjo juga berpendapat bahwa, hukum progresif tidak memahami hukum sebagai institusi yang mutlak dan final, melainkan sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk mengabdikan kepada manusia. Dalam konteks pemikiran yang demikian itu, hukum selalu berada dalam proses membangun dan mengubah dirinya menuju kearah kesempurnaan yang lebih baik. Kualitas kesempurnaan disini diverifikasi ke dalam faktor-faktor keadilan, kesejateraan, kepedulian kepada rakyat dan lain-lainnya. Inilah hakekat "hukum yang selalu dalam proses menjadi" (*law as a process, law in the making*).<sup>17</sup>

Hukum yang menuju kearah kesempurnaan seperti apa yang diimpikan dalam studi hukum progresif. Sesuai landasan filosofi dari hukum progresif maka hukum adalah suatu institusi yang bertujuan mengantarkan manusia kepada kehidupan yang adil, sejahtera dan membuat manusia bahagia. Hukum progresif berangkat dari asumsi dasar bahwa hukum adalah untuk manusia dan bukan sebaliknya.<sup>18</sup>

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat normatif empiris, penelitian normatif yaitu penelitian yang menitik beratkan atau menekankan pada penelitian bahan pustaka untuk memperoleh data sekunder. Sedangkan penelitian empiris yaitu penelitian yang menitik beratkan pada penerapan terhadap norma-norma dalam peraturan perUndang-Undangan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian normatif adalah pendekatan PerUndang-Undangan (*Statute Approach*) dan pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*). Untuk mendukung penelitian kepustakaan dilakukan juga penelitian lapangan, agar memperoleh data primer untuk melengkapi data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan. penelitian yuridis empiris yaitu penelitian yang mengkaji keberlakuannya hukum (*law in action*) sebagai norma yang berlaku di dalam kehidupan bermasyarakat. Atau penelitian yang objek kajian mengenai perilaku masyarakat.<sup>19</sup> Menurut Amirudin dan Zaenal Asikin, penelitian hukum empiris, menggunakan sumber data sekunder sebagai data awalnya, yang kemudian dilanjutkan dengan data primer adalah data lapangan.<sup>20</sup> Dengan demikian, jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

<sup>17</sup> Satjipto dalam Faisal, *Menerobos Positivism Hukum*, (Gramata Publishing, 2012), Halaman 102.

<sup>18</sup> Mahmud Kusuma, dalam Faisal, *Menerobos Positivism Hukum*, (Gramata Publishing, 2012), Halaman 103

<sup>19</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hal.51

<sup>20</sup> Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, RajaGrafindo Persada Jakarta, 2004, hal.133 dan 119.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang bersifat deskriptif analitis. Deskriptif karena dari hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh suatu gambaran yang menyeluruh tentang fakta yang berhubungan dengan permasalahan yang diajukan. Bersifat analitis karena dari hasil penelitian ini akan dilakukan analisis guna menjawab beberapa permasalahan yang telah dirumuskan di atas.

### a. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis penelitian, yaitu: Penelitian Kepustakaan (*Library Reseach*) dan penelitian lapangan.

#### 1. Penelitian kepustakaan

##### a) Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian kepustakaan adalah data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

##### (1) Bahan Hukum

- Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang meliputi berbagai peraturan perUndang-Undangan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti berupa: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil.
- Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang terdiri atas berbagai bahan kepustakaan (literatur), seperti buku-buku, majalah, hasil penelitian dan lain apapun sebagainya yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.
- Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, yang meliputi kamus hukum, kamus umum.

##### b) Sarana Penelitian

Sarana penelitian yang digunakan dalam penelitian kepustakaan ini adalah studi dokumen, yaitu dengan membaca dan mempelajari secara sistematis bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

#### 2. Penelitian Lapangan (*Field Reseach*)

Penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data primer dengan cara turun langsung ke lapangan memilih obyek penelitian yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

##### a. Data Penelitian

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan merupakan data primer, yaitu data yang

diperoleh langsung dari responden dan nara sumber serta dipergunakan untuk mendukung data sekunder.

b. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Mataram.

b. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk menentukan informan dan nara sumber adalah dengan purposif sampling, yaitu penentuan yang dilakukan tidak secara acak, melainkan dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu yang menurut peneliti sangat sesuai dengan permasalahan yang hendak diteliti serta tujuan yang hendak dicapai.

c. Sarana Penelitian

Sarana yang digunakan dalam penelitian lapangan untuk memperoleh data primer adalah dengan metode wawancara. Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara lisan yang ditujukan kepada informan dan narasumber, berdasarkan pedoman pertanyaan yang sudah dipersiapkan. Dalam melakukan wawancara digunakan bentuk wawancara yang tidak terstruktur, yaitu wawancara dengan menggunakan pedoman pertanyaan yang memuat hal-hal pokok atau garis besar materi wawancara agar dapat dikembangkan berbagai pertanyaan-pertanyaan tambahan atau berbagai aspek dari masalah yang diajukan, untuk memperoleh data yang lengkap dan menyeluruh.

d. Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan dikumpulkan dan selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan metode deskriptif.

1. Analisis Deskriptif

Bersifat deskriptif, karena dari hasil penelitian diharapkan dapat mendeskripsikan atau menggambarkan secara menyeluruh dan sistematis mengenai fakta-fakta yang berkaitan dengan implementasi hak-hak maternal pekerja perempuan dari perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil.

2. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu dengan memperhatikan fakta yang benar-benar terjadi di lapangan, selanjutnya dibandingkan dengan data sekunder atau norma yang seharusnya berlaku, kemudian diambil kesimpulan dengan menggunakan metode berfikir deduktif, yaitu berdasarkan

teori atau konsep yang bersifat umum untuk menjelaskan hubungan sebuah data dengan data yang lainnya. Hasil penelitian akan disusun dalam sebuah laporan akhir penelitian yang bersifat deskriptif.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Refleksi Teori Hukum Progresif dalam Pemenuhan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan

Hukum progresif<sup>21</sup> yang di telurkan berdasarkan hasil pemikiran dari Prof. Satjipto Rahardjo, merupakan titik balik dari perkembangan pemikiran hukum kearah perubahan yang lebih baik, dari aspek kaidah yang tertuang dalam norma tertulis, maupun aspek implementatif dari hukum dan entitas pengemban hukum itu sendiri. Hukum Progresif ini muncul sebagai bentuk dari kegalauan terhadap cara penyelenggaraan hukum di Indonesia. Hal ini merupakan analisis dari Bernard L.Tanya dkk<sup>22</sup>, pemikiran hukum perlu kembali kepada filosofi dasarnya yaitu, hukum untuk manusia. Dengan filosofi tersebut, maka manusia menjadi penentu dan titik orientasi hukum. Hukum bertugas melayani manusia, bukan sebaliknya. Oleh karena itu, hukum itu bukan merupakan institusi yang lepas dari kepentingan manusia. Mutu hukum ditentukan oleh kemampuannya untuk mengabdikan pada kesejahteraan manusia. Ini menyebabkan hukum progresif menganut idiologi "hukum yang pro-keadilan dan pro-rakyat.

Kaitannya dengan perlindungan Hak-hak maternal pekerja perempuan dalam hal ini pekerja perempuan adalah obyek dari hukum yang harus dilindungi hak-haknya. Perlindungan hak-hak maternal pekerja perempuan, pada dasarnya menempatkan sesuatu ditempat yang layak dan tepat, secara baik dan benar. Dalam hal ini, pemberi kerja harus memiliki intuisi yang tinggi dalam melihat dan menganalisis kebutuhan-kebutuhan pekerja perempuan yang merupakan hak-hak yang perlakuannya bersifat afirmatif. Afirmatif, merupakan manifestasi dari keadilan yang sesungguhnya. Karena apabila tidak ada perlakuan khusus (*Afirmatif*) maka, substansi dari perlindungan hak-hak maternal, akan tidak tepat sasaran.

Asumsi bahwa, ketika tidak ada aturan hukum tertulis yang mengatur dalam suatu

<sup>21</sup> Buku-buku tentang Hukum Progresif, antara lain : Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum Progresif*, Penerbit Kompas, Jakarta, 2007; Ahmad Gunawan dan Mu'amar Ramadhan (penyunting), *Menggagas Hukum Progresif Indonesia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006; Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif : Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2009.

<sup>22</sup> Bernard L.Tanya, Yoan N.Simanjuntak, Markus Y.Hage, *Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2010, Halaman 212.

aspek tertentu, maka kecenderungan pengabaian terhadap persoalan tersebut terjadi. Hal ini, menjadi bertolak belakang dari tujuan hukum progresif itu sendiri, dimana hukum progresif menempatkan kepentingan dan kebutuhan manusia/rakyat sebagai titik orientasinya, sehingga ia memiliki kepekaan pada persoalan-persoalan yang timbul dalam hubungan manusia. Salah satu persoalan mendasar adalah terbelenggunya manusia dalam struktur yang menindas dan memperbudak. Hubungan-hubungan sosial tersebut, termasuk hubungan kerja dan dibidang ketenagakerjaan. Hukum progresif, hadir dalam rangka menjawab dan mencari solusi terhadap persoalan penindasan dan perbudakan oleh pihak yang satu terhadap pihak yang lain dalam hal ini pihak pemberi kerja dan pihak pelaksana kerja.

Perlindungan hak-hak maternal perkerja perempuan di Indonesia pada dasarnya, telah tertuang di dalam ketentuan perUndang-Undangan dan merujuk kepada konvensi internasional tentang Hak Asasi Manusia (HAM) dan *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women serta konvensi ILO Convention Nomor 183 Year 2000 on Maternity Protection* (Konvensi ILO mengenai Perlindungan Maternitas). Hak-hak tersebut meliputi, hak untuk cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan, hak untuk mendapatkan biaya melahirkan dari perusahaan atau pemberi kerja melalui jaminan sosial tenaga kerja, serta hak menyusui dan merawat anak dan merupakan hak perlakuan khusus (*Afirmatif action*) di bidang ketenagakerjaan. Landasan normatif tertinggi yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 28D ayat (2) Prinsip yang terbaik bagi anak-anak (*the best for the children*) memuat keyakinan Internasional anak memiliki kebutuhan khusus

## **B. Implementasi Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja perempuan perspektif hak asasi Manusia dan Tinjauan Kebijakan dan Fasilitas Institusi Pemberi Kerja PTN/PTS di Kota Mataram**

Terkait dengan implementasi perlindungan hak-hak maternal pekerja perempuan pada Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Kota Mataram, peneliti mengambil sample di 5 (lima) Universitas yang terdiri dari 2 (dua) Universitas Negeri dan 3 (tiga) Universitas Swasta yang ada di Kota Mataram dengan memberikan questioner ke berbagai Universitas tersebut. Adapun penjabaran mengenai bentuk perlindungan hak-hak maternal perempuan dapat dilihat pada penjabaran dibawah ini :

*-Implementasi Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan Di Universitas Mataram*

Universitas Mataram merupakan salah satu Universitas tertua di Propinsi Nusa Tenggara Barat yang letaknya di pusat Kota Mataram. Universitas Mataram tentunya dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan selain mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil, hal ini disebabkan karena status Universitas Mataram sebagai Universitas Negeri yang ada di propinsi Nusa Tenggara Barat yang mengharuskan seluruh aturan kepegawaian yang menyangkut tentang hak-hak maternal perempuan salah satunya yang berkaitan dengan cuti mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 24 tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil.

Dari hasil penelitian yang kami lakukan tergambar bahwa Universitas Mataram memiliki jumlah pegawai sebanyak 1.654 orang yang terdiri dari tenaga pendidik sebanyak 1091 orang dan tenaga kependidikan sebanyak 563 orang. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa Universitas Mataram dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak maternal pekerja perempuan telah dilakukan secara optimal. Hal tersebut didasari atas Universitas Mataram yang telah memiliki sekolah PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) dan fasilitas tempat penitipan anak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Takasim selaku Kepala Sekolah PAUD Rinjani Unram, menginformasikan bahwa saat ini, Universitas Mataram telah memiliki fasilitas dan sarana pendukung dalam melindungi hak-hak maternal pekerja perempuannya, yang dikelola oleh unit pengelola program kesejahteraan anak balita (PKSAB) kerjasama Departemen Sosial Republik Indonesia dengan PAUD Rinjani DWP Unram dan sudah ter Akreditasi. Fasilitas yang dimiliki berupa tempat penitipan anak, kelompok bermian dan taman kanak-kanak dengan sentra kelompok usia stimulasi mulai dari usia 0-2 tahun, 2-3 tahun , selanjutnya untuk kelompok *play group* mulai dari usia 3-4 tahun dan taman kanak-kanak (sentra persiapan) usia 5-7 tahun. telah terakreditasi. 70% anak yang dititipkan di PAUD berasal dari orang tua dosen, staf, pejabat dan cleaning service Universitas Mataram, sedangkan 30% berasal dari masyarakat luas. Tenaga pendidik atau guru dan staf yang dimiliki sebanyak 18 (delapan belas) untuk biaya masuk bersifat subsidi silang, yang berarti bahwa dana yang dikeluarkan oleh Dosen dan Tenaga Staff yang menitipkan hanya dikenakan biaya 50 %, dari total biaya keseluruhan, sedangkan biaya masuk bagi masyarakat umum yang menitipkan anaknya adalah 100 % dengan rincian untuk SPP/bulannya , TPA Rp. 450.000-, Play Group Rp. 250.000.- dan TK Rp. 250.000.- dan



penitipan anak untuk harian juga tersedia dengan ketentuan minimal 1 bulan penitipan dan dikenakan biaya sebesar Rp. 30.000./hari.

*-Implementasi Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan Di Institut Agama Islam Negeri*

IAIN adalah Institut Agama Islam Negeri kedua tempat kami mengadakan penelitian. Dari hasil penelitian yang kami lakukan, tergambar bahwa jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya sebanyak 322 orang, yang terdiri dari 231 orang tenaga pendidik dan 91 orang tenaga kependidikan. Dari jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang merupakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan perempuan yang sudah menikah dan telah memiliki anak usia balita sebanyak 53 orang (23%) dan tenaga kerja kependidikan sebanyak 22 (9.5 %). Sedangkan khusus perlindungan pekerja secara umum ada, tetapi tidak ada perlindungan pekerja perempuan secara khusus selain yang tercantum di dalam ketentuan PP Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil, disamping itu belum ada aturan-aturan khusus Institut yang khusus mengatur tentang perlindungan hak-hak maternal perempuan. mengenai keuntungan yang diperoleh dari keberadaan aturan atau fasilitas yang dimiliki oleh Institusi dapat meningkatkan kedisiplinan kerja dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Ketersediaan fasilitas penunjang di IAIN Mataram masih sangat minim. Hal ini disebabkan oleh belum adanya fasilitas penitipan anak, sekolah PAUD dan fasilitas-fasilitas penunjang lainnya.

*-Implementasi Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan Di Universitas Muhammadiyah Mataram*

Hasil penelitian yang kami lakukan terhadap Universitas Muhammadiyah Mataram tergambar bahwa jumlah tenaga pendidik sebanyak 353 dan tenaga kependidikan sejumlah 80 orang, sehingga jumlah keseluruhan 433 orang. Tenaga kerja perempuan yang memiliki anak balita 40 %, sedangkan regulasi yang digunakan dalam rangka untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dimana didalam ketentuan Undang-Undang guru dan dosen mengatur tentang hak dan kewajiban dosen PTS dan PTN akan tetapi Undang-Undang tersebut belum secara khusus mengatur hak dosen PTS. Undang-Undang tersebut belum mengatur bentuk-bentuk kompensasi yang berkaitan dengan meningkatkan kesejahteraan dosen dan perlindungan hak maternalnya. Terkait dengan perlindungan hak maternal pekerja perempuan, Universitas Muhammadiyah Mataram mengacu kepada Peraturan Pemerintah

Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil, mengingat bahwa belum ada regulasi khusus dari pihak Universitas Muhammadiyah Mataram yang mengatur tentang pemberian hak-hak maternal terhadap pekerja perempuan. Khusus menyangkut Fasilitas Tempat Penitipan anak dan fasilitas Sekolah bagi anak usia dini/balita/PAUD Universitas Muhammadiyah belum memiliki sarana dan fasilitas yang dimaksud, akan tetapi untuk Taman Kanak-Kanak (TK Aisyiyah) telah dimiliki yaitu "Raudhatul Athfal 6". TK tersebut baru memiliki dua kelas yaitu kelas A dan B dengan jumlah siswa keseluruhan 22, dengan rincian, 2 guru kelas dan 1 Kepala Sekolah. Untuk anak TK yang ditiptkan di TK Aisyiyah 20 % anak berasal dari Dosen/Pegawai yang bekerja di lingkungan Universitas Muhammadiyah Mataram, sedangkan 80 %, berasal dari anak-anak yang berada di sekitar lingkungan Universitas Muhammadiyah Mataram.

*-Implementasi Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan Di Universitas Al-Azhar Mataram*

Hasil penelitian yang kami lakukan di Universitas Al-Azhar Mataram, bahwa jumlah tenaga penyidik dan tenaga kependidikan sebanyak 150 orang. Universitas Al-Azhar belum memiliki payung hukum khusus terkait dengan perlindungan hak-hak maternal pekerja perempuan hal tersebut didasari bahwa Universitas Al-Azhar tidak mendikotomikan pekerja laki-laki dan perempuan yang pada tataran pelaksanaannya otomatis pekerja perempuan mendapatkan hak perlindungan terhadap kehamilan dan kelahiran. Khusus mengenai perlindungan pekerja perempuan Universitas Al-Azhar belum memiliki fasilitas tempat penitipan anak dan fasilitas sekolah bagi anak usia dini/balita/PAUD.

*-Implementasi Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan Di Universitas 45 Mataram*

Berdasarkan hasil penelitian yang kami lakukan di Universitas 45, jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebanyak 125 orang, yang terdiri dari tenaga pendidik sejumlah 95 orang dan tenaga kependidikan sejumlah 30 orang. Dari jumlah tersebut, persentase tenaga pendidik yang sudah menikah dan telah memiliki anak usia balita sebanyak 7 orang (6,65%) sedangkan jumlah tenaga kependidikan yang sudah menikah dan telah memiliki anak usia balita sebanyak 5 orang (1,50 %). Sedangkan terkait dengan aturan tentang perlindungan tenaga kerja perempuan, Universitas 45 sudah memiliki peraturan kerja dosen dan karyawan yang berbentuk buku saku. Bentuk perlindungan pekerja perempuan di Universitas 45 Mataram adalah berupa pemberian cuti hamil, cuti melahirkan sedangkan untuk cuti haid, cuti

menyusui dan mendidik anak, Ruang Pojok ASI, fasilitas penitipan anak, dan fasilitas sekolah bagi anak usia dini/balita/PAUD belum dimiliki oleh Universitas 45 Mataram.

Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan landasan yuridis yang digunakan oleh Perguruan Tinggi Negeri maupaun swasta. Akan tetapi dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa penerapan ketentuan dari Undang-Undang tersebut belum dilaksanakan dan belum termuat di dalam peraturan pelaksana pada institusi PTN dan PTS di kota Mataram, yang menjadi dasar hukum dalam pelaksanaan perlindungan hak maternal pekerja perempuan khususnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Hak maternal pekerja perempuan, merupakan hak fundamental dari setiap warga masyarakat. Hak fundamental tersebut menjadi bagian yang sangat penting bagi keberadaan dan pengakuan terhadap hak asasi manusia. Aspek hak asasi manusia, seringkali bertabrakan dengan hukum yang menggunakan kacamata kuda, atau juga sering disebut dengan legal positivistik. Kondisi inilah yang membawa kecenderungan kepada terjadinya pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia yang menjadi *fundamental core* terhadap pelanggaran hukum yang bersifat *massive*.

#### KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Perlindungan Hak-hak maternal pekerja perempuan dalam hal ini pekerja perempuan adalah obyek dari hukum yang harus dilindungi hak-haknya. Perlindungan hak-hak maternal pekerja perempuan, pada dasarnya menempatkan sesuatu ditempat yang layak dan tepat, secara baik dan benar. Dalam hal ini, pemberi kerja harus memiliki intuisi yang tinggi dalam melihat dan menganalisis kebutuhan-kebutuhan pekerja perempuan yang merupakan hak-hak yang perlakuannya bersifat afirmatif. Aturan hukum tertulis yang mengatur dalam suatu aspek tertentu, maka kecenderungan pengabaian terhadap persoalan tersebut terjadi. Hal ini, menjadi bertolak belakang dari tujuan hukum progresif itu sendiri, dimana hukum progresif menempatkan kepentingan dan kebutuhan manusia/rakyat sebagai titik orientasinya, sehingga ia memiliki kepekaan pada persoalan-persoalan yang timbul dalam hubungan manusia. Salah satu persoalan mendasar adalah terbelenggunya manusia dalam struktur yang menindas dan memperbudak. Hubungan-hubungan sosial tersebut, termasuk hubungan kerja dan dibidang ketenagakerjaan. Hukum progresif, hadir dalam rangka menjawab dan mencari solusi terhadap persoalan penindasan dan perbudakan oleh pihak yang satu terhadap pihak yang lain dalam hal ini pihak pemberi kerja dan pihak pelaksana kerja.
- b. Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan landasan yuridis

yang digunakan oleh Perguruan Tinggi Negeri maupaun swasta. Akan tetapi dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa penerapan ketentuan dari Undang-Undang tersebut belum dilaksanakan dan belum termuat di dalam peraturan pelaksana pada institusi PTN dan PTS di kota Mataram, yang menjadi dasar hukum dalam pelaksanaan perlindungan hak maternal pekerja perempuan khususnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Hak maternal pekerja perempuan, merupakan hak fundamental dari setiap warga masyarakat. Hak fundamental tersebut menjadi bagian yang sangat penting bagi keberadaan dan pengakuan terhadap hak asasi manusia. Aspek hak asasi manusia, seringkali bertabrakan dengan hukum yang menggunakan kacamata kuda, atau juga sering disebut dengan legal positivistik. Kondisi inilah yang membawa kecenderungan kepada terjadinya pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia yang menjadi *fundamental core* terhadap pelanggaran hukum yang bersifat *massive*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad Gunawan dan Mu'amar Ramadhan (penyunting), . *Menggagas Hukum Progresif Indonesia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006
- [2] Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, RajaGrafindo Persada Jakarta, 2004.
- [3] Bernard L.Tanya, Yoan N.Simanjuntak, Markus Y.Hage, *Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2010,
- [4] Budiono Rachmad Abdul, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999.
- [5] Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- [6] Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008.
- [7] Elsi Kartika Sari & Advendi Simangunsong, *Hukum Dalam Ekonomi*, cetakan IV, Jakarta, 2007.
- [8] Faisal, *Menerobos Positivism Hukum*, (Gramata Publishing, 2012).
- [9] H.M.N. Purwosutjipto dalam Habib Adjie, *Status Badan Hukum Prinsip-Prinsip dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*, Cetakan pertama, Mandar Maju: Badung, 2008
- [10] Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*
- [11] Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4586*
- [12] *Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*
- [13] Lili Rasjidi & Ira Thania Rasjidi, *Dasar-Dasar Filsafat dan Teori Hukum*, Cetakan KelX, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004.
- [14] Mahmud Kusuma, dalam Faisal, *Menerobos Positivism Hukum*, (Gramata Publishing, 2012).
- [15] Mulyadi, Lilik, *Kompilasi Hukum Perdata Perspektif Teoritis dan Praktik Peradilan*, P.T. Alumnii, Bandung, 2009.
- [16] Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010
- [17] Pangaribuan, Juanda, *Kedudukan Dosen Dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 201.
- [18] Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum Progresif*, Penerbit Kompas, Jakarta, 2007;
- [19] Satjipto Rahardjo, , *Hukum Progresif : Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2009

- [20] Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, P.T RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2009.
- [21] Sunyoto Danang, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, cetakan pertama, 2003.
- [22] Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Indeks Permata Puri Media, Jakarta, 2010.
- [23] Rebecca. *International Law. A Student Introduction*. (London:sweet & maxwell, 1986).
- [24] Richard T. de George dalam Habib Adjie, *Status Badan Hukum Prinsip-Prinsip dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*, Cetakan pertama, Mandar Maju: Badung, 2008.
- [25] Romli Antasasmita, *Teori Hukum Integratif*, (Genta Publishing, 2012).
- [26] R.S.Cavan, *An Approach to International Law*, (New Delhi : Sterling Publisher Pvt. Ltd, 1978).