

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Hak-hak perempuan tanpa adanya diskriminasi berlaku secara universal berdasarkan prinsip-prinsip hak asasi manusia dan terhubung dengan konsep *feminisme* yakni gagasan yang berkaitan dengan pengkajian isu-isu perempuan karena keyakinan bahwa perempuan mengalami ketidakadilan berdasarkan jenis kelaminnya. Hak-hak perempuan, yang merupakan bagian integral dari hak asasi manusia, muncul dan berkembang dari pemikiran tentang pentingnya melindungi dan memenuhi hak-hak perempuan, terutama yang termasuk dalam kelompok yang rentan, serta untuk menjamin kesetaraan *gender*.¹

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Pasal 49 ayat (2) tentang Hak Asasi Manusia bahwa wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita dan Pasal 49 ayat (3) bahwa Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum.²

Dasar hukum perlindungan perempuan juga dilandaskan pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2017

¹ Komariah Emong Supardjaja, *Laporan Akhir Kompendium Tentang Hak-Hak Perempuan*, (Jakarta : Laporan Akhir Kompendium, 2006) hlm 10.

² Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia , Pasal 49 Ayat (2) dan (3).

tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil yang merupakan payung hukum yang memberikan perlindungan terhadap hak-hak pegawai perempuan.³ Karena dalam konteks hukum internasional maupun domestik, instrumen hukum dan peraturan Indonesia mengakui prinsip kesetaraan hak antara laki-laki dan perempuan tanpa memandang faktor agama, suku, budaya, jenis kelamin, status, atau golongan. Mengingat jumlah perempuan yang melebihi jumlah laki-laki, penting bagi kita untuk memberikan perhatian lebih dan memberdayakan potensi perempuan sebagai penggerak perubahan yang dapat berperan dalam pembangunan nasional, termasuk dalam aspek ekonomi, pendidikan, kesehatan, pekerjaan, serta ranah politik.

Umumnya, tiap individu memiliki variasi kondisi fisik yang beragam, sehingga variasi tersebut menjadi aspek kelemahan dan kelebihan yang unik bagi setiap orang. Keadaan ini berdampak pada munculnya batasan dalam menjalankan aktivitas, baik dalam keseharian maupun dalam lingkup pekerjaan di lingkungan kantor. Keterbatasan pada setiap orang tentu berbeda antara satu dan yang lain, diantaranya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor misalnya jenis kelamin, usia, dan kondisi pribadi seseorang baik itu jasmani maupun rohani. Akan tetapi, ada juga persamaan antara satu dan yang lain jika dilihat secara umum. Contohnya, normalnya jam kerja dalam satu hari setiap orang baik laki-laki maupun perempuan adalah 8 (delapan) jam. Hal ini didasarkan pada pembagian waktu dalam total 24 jam untuk bisa hidup

³ Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil.

dengan kualitas yang baik, harus menyeimbangkan penggunaan waktu yang efektif.⁴

Sepanjang sejarah peradaban manusia, besarnya peranan perempuan diawali dengan melahirkan, merawat, serta membesarkan generasi-generasi penerus baik secara fisik maupun mental yang berperan sebagai pusat kemajuan bangsa dan menuju ke arah yang lebih baik di masa depan dengan bekal moral kemanusiaan. Peran Ibu sangat besar dalam mewujudkan kebahagiaan dan keutuhan keluarga, yaitu Ibu harus membawa janinnya kemana saja ia pergi ketika masih berada didalam kandungan. Latihan menjadi seorang Ibu yang terbesar adalah saat melahirkan, ia mempertaruhkan nyawa antara hidup dan mati.⁵ Oleh karena itu, pegawai perempuan diberikan kesempatan untuk beristirahat, memulihkan energi, menjaga keseimbangan kerja dan mengurus urusan pribadi yaitu memiliki hak untuk mengambil cuti terutama cuti melahirkan bagi Pegawai perempuan yang sedang mengandung. Hak cuti ini diberikan oleh Panitia Kepegawaian yang disetujui oleh Kepala Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia sebagai bagian penting dari suatu sistem kepegawaian nasional, kestabilan dan stabilitas organisasi pemerintahan serta perkembangannya yang tidak terlepas dari peran serta pegawai negeri. Dengan demikian, eksistensi perempuan telah mendapat pengakuan dari

⁴ Adelia Amrina Pratiwi dkk, *Prosedur Pelaksanaan Cuti Tahunan Pegawai Negeri Sipil pada DPMPTSP Kota Palembang*, (Palembang: Prosiding Seminar Hasil Penelitian Vokasi (Semhavok), 2020), hlm 50.

⁵ Siti Zahrok dan Ni Wayan Suwarmi, *Peran Perempuan Dalam Keluarga*, (Surabaya : Jurnal Strategi Pembangunan Nasional Menghadapi Revolusi Industri, 2018) hlm 61-62.

pemerintah baik sebagai warga negara maupun sebagai sumberdaya di dalam kemajuan pembangunan bangsa.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, Pasal 1 ayat (3) tentang Manajemen PNS, dijelaskan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah mereka yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian, disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau tugas negara, dan digaji sesuai peraturan perundang-undangan.⁶ Selain itu, setiap ASN memiliki kewajiban, setia pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, NKRI, dan pemerintah, serta menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, menjalankan kebijakan pemerintah, mematuhi peraturan perundang-undangan, melaksanakan tugas kedinasan, dan menunjukkan keteladanan sikap dan integritas.

ASN juga memiliki hak-hak, termasuk hak atas cuti, tunjangan, gaji, perlindungan, pengembangan kompetensi, jaminan pensiun, dan jaminan hari tua. Namun, peraturan mengenai cuti Pegawai Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa cuti hanya diberikan kepada pegawai yang telah bekerja selama minimal 1 tahun. Izin cuti melahirkan, bagaimanapun, tidak terikat oleh batasan ini karena melahirkan adalah hal yang tidak dapat diatur waktunya.

Jenis-jenis cuti dan prosedurnya diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017. Salah satu jenis cuti adalah cuti melahirkan/bersalin. Penelitian ini fokus pada pengambilan cuti melahirkan

⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Pasal 1 Ayat (3).

oleh Pegawai Negeri Sipil Perempuan di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Masalah yang muncul adalah 5 (lima) dari beberapa pegawai wanita di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten OKU melebihi batas cuti yang ditentukan oleh pemerintah, tanpa aturan sanksi yang jelas. Proses pengajuan izin cuti melahirkan juga memerlukan waktu yang lama karena harus mendapatkan persetujuan dari berbagai pejabat. Selain itu, aturan cuti melahirkan dapat berkonflik dengan aturan pemberian ASI eksklusif yang direkomendasikan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif.

Perbandingan dengan negara lain menunjukkan bahwa lamanya cuti melahirkan di Indonesia mungkin masih lebih singkat. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Analisis Hak Cuti Melahirkan Bagi Pegawai Negeri Sipil Pada Lingkungan Kerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU).⁷

1.2 Identifikasi Masalah

1. Masa cuti melahirkan selama 3 (bulan) masih kurang
2. Proses pengajuan dokumen administratif memerlukan waktu yang cukup lama.

⁷ Chyntia Ruth Ariana, *Pelaksanaan Pengambilan Izin Cuti Melahirkan Bagi Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan BKN Nomor 24 Tahun 2017* (Pekanbaru:Disertation Universitas Baturaja, 2020) hlm 11.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

Bagaimana pelaksanaan cuti melahirkan bagi Pegawai Negeri Sipil perempuan di Lingkungan Kerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

Untuk menganalisis pelaksanaan hak cuti melahirkan bagi Pegawai Negeri Sipil perempuan di lingkungan kerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini antara lain :

1. Secara teoritis, diharapkan mampu menjadi wadah untuk memperluas pemahaman dan pengetahuan mengenai analisis hak cuti melahirkan bagi pegawai perempuan. Penelitian ini merupakan implementasi prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia dan perlindungan hukum terhadap perempuan.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sumber referensi dan informasi bagi individu atau entitas yang memerlukan informasi tentang hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan. Selain itu, penelitian ini juga berperan dalam berkontribusi pada perkembangan ilmu pemerintahan. Ini akan memberikan kontribusi

berharga terhadap pemikiran dan pengetahuan dalam studi administrasi publik, serta memberikan panduan bagi mahasiswa yang tertarik untuk memahami lebih dalam tentang masalah Kepegawaian.