

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori dan Hak Perempuan

Perlindungan hak-hak perempuan mendapat dukungan dari gerakan perempuan yang dikenal sebagai *feminisme*. *Feminisme*, yang dikenal dengan tokohnya sebagai *Feminis*, merupakan sebuah gerakan yang berusaha untuk mencapai emansipasi perempuan serta kesetaraan dan keadilan hak dengan laki-laki. *Feminisme* tidak dapat disamakan dengan pandangan atau pemahaman yang lainnya, karena tidak bersumber dari satu teori tunggal atau konsep tertentu. Oleh karena itu, tidak ada definisi yang secara khusus menggambarkan penerapan *feminisme* yang berlaku untuk semua perempuan sepanjang waktu. Menurut Najmah dan Khatimah Sai'dah dalam Alfian Rokhmansyah bahwa *feminisme* adalah kesadaran terhadap penindasan dan eksploitasi terhadap perempuan, baik dalam lingkungan keluarga, tempat kerja, maupun dalam masyarakat. Ini juga mencakup tindakan sadar dari baik laki-laki maupun perempuan untuk mengubah kondisi tersebut dengan cara yang sesuai dengan hukum. Secara keseluruhan, *feminisme* adalah gerakan yang mendukung sepenuhnya persamaan hak antara perempuan dan laki-laki.¹

¹ Alfian Rokhmansyah, *Pengantar Gender dan Feminisme : Pemahaman Awal Kritik Sastra Feminisme* (Yogyakarta: Garudhawaca, 2016) hlm 8.

Aliran-aliran dalam *feminisme* :

1. *Feminisme liberal*

Feminisme liberal adalah perkembangan dalam pemikiran feminisme yang didasarkan pada prinsip kebebasan dalam pemikiran politik, dengan penekanan pada rasionalitas dan kebebasan manusia. Pada periode klasik, aliran ini menekankan bahwa baik lelaki maupun perempuan adalah makhluk rasional. Oleh karena itu, mereka harus memiliki kesempatan yang sama dalam pendidikan dan politik karena setiap manusia memiliki hak untuk mengembangkan kapasitas pikiran dan moral mereka secara merata, sehingga wanita seharusnya tidak terkekang oleh dominasi pria dalam segala bentuknya. Mereka harus memiliki kesempatan yang adil dalam struktur sosial, politik, dan ekonomi, tidak hanya untuk menuntut hak-hak politik, tetapi juga untuk membebaskan diri dari segala bentuk dominasi pria agar bisa meraih kebebasan yang utuh dan melakukan hal-hal secara bebas.²

2. *Feminisme Markis*

Kehadiran *Feminisme Markis* yang didasarkan pada teori *Engel* mengklaim bahwa kemunduran perempuan disebabkan oleh kebebasan individual dan kapitalisme, sehingga kekayaan hanya terakumulasi di tangan kelompok tertentu, terutama lelaki. Sebagai akibatnya, perempuan menjadi bagian dari kelompok yang kurang mendapatkan kekayaan. Menurut pandangan ini, perempuan harus bangkit dan bekerja bersama

² Wiyatmi, *Menjadi Perempuan Terdidik : Novel Indonesia dan Feminisme*, (Yogyakarta : UNY Press, 2013) hlm 49.

lelaki di sektor umum. Kapitalisme dianggap sebagai ancaman terhadap kemerdekaan perempuan.³ *Feminisme Markis* menyatakan bahwa ekonomi dan status lelaki adalah ciri utama kekuatan dan kekuasaan dalam keluarga dan masyarakat.

Masyarakat memiliki struktur *matriarkat dan matrilineal* di mana perempuan memiliki peran sentral dalam produksi dan kehidupan material. Namun, ketika produksi beralih dari rumah ke dunia luar, perempuan kehilangan posisi penting mereka. Oleh karena itu, perempuan harus mencapai kemandirian ekonomi dari laki-laki, yang dianggap sebagai kunci untuk mencapai kesetaraan antara kedua jenis kelamin yang berbeda. Hal ini juga mengimplikasikan bahwa sistem kelas yang ada dalam masyarakat harus dihapuskan, sesuai dengan gagasan *Marx* tentang masyarakat tanpa kelas dan tanpa diskriminasi *gender*.

3. *Feminisme Sosialis*

Feminisme Sosialis muncul sebagai kritik terhadap feminisme *Marx* yang sering menyalahkan kapitalisme sebagai penyebab diskriminasi terhadap perempuan. Bagi *Feminisme Sosialis*, *pemarginalan* perempuan telah ada sebelum munculnya teori kapitalisme. Oleh karena itu, aliran ini berpendapat bahwa kemerdekaan dari ketergantungan ekonomi pada lelaki adalah syarat yang sangat penting bagi kemerdekaan perempuan.

³ Irine Hiraswari Gayatri, Mencari Jejak Feminisme dalam Marx (Australia : Universitas Monash, 2014) hlm 30.

Gilman, dalam karyanya yang berjudul "*The Man-Made World and Woman and Economic*," menekankan bahwa perempuan tidak akan benar-benar merdeka tanpa kemandirian ekonomi. Dia juga menyatakan bahwa perempuan sering terpaksa menikah karena alasan ekonomi, dan pernikahan seringkali hanya merupakan perjanjian hidup bersama yang tidak tulus, yang hanya akan membawa kesedihan dan frustrasi.

4. Feminisme *Eksistensial*

Kelompok ini berpendapat bahwa perempuan selalu diabaikan, tidak diberi nilai yang sama, dan posisinya dianggap tidak penting dibandingkan dengan laki-laki. Pernikahan sebenarnya telah merampas kebebasan perempuan. Kemampuan mereka untuk melahirkan dan mendidik anak dianggap sebagai sumber penindasan. Bahkan, menjadi seorang istri dianggap lebih rendah martabatnya daripada menjadi seorang pelacur. Jika pelacur mendapatkan bayaran atas layanan yang mereka berikan, maka bagi seorang istri, layanannya hanya membuatnya menjadi budak suaminya.

5. *Feminisme Radikal*

Aliran *feminisme* lainnya adalah *feminisme radikal*, yang telah ada sebelum tahun 1970. Kelompok ini sebenarnya menjadi lawan dari dua kelompok sebelumnya, yaitu *feminisme liberal* dan *feminisme Marx*. yang dianggap belum memberikan solusi yang memadai untuk menangani masalah *gender* secara menyeluruh.

Feminisme liberal menganggap bahwa akar dari penindasan terhadap perempuan terletak pada dua hal. Pertama, adanya sistem *patriarki* yang secara *universal* menjadikan laki-laki sebagai pemimpin. Penyebab kedua adalah kondisi biologis perempuan, seperti menstruasi dan melahirkan, yang dianggap membuat perempuan menjadi lebih lemah dibandingkan laki-laki.

6. *Feminisme Psikoanalitik*

Feminisme psikoanalitik menekankan bahwa "biologi bukanlah takdir." Budaya *patriarki* adalah akar masalah yang mempengaruhi identitas perempuan dan membuatnya terjebak dalam peran yang pasif, menderita, dan narsistik. Rasa *inferioritas* yang dialami oleh perempuan sebagian besar dipengaruhi oleh faktor budaya dan penafsiran atas aspek biologis, bukan secara langsung oleh faktor biologis itu sendiri. Oleh karena itu, perubahan dalam aspek *psikologis* perempuan sangat penting untuk mencapai kemerdekaan perempuan.

7. *Feminisme Postmodern*

Feminisme postmodern berada di tengah-tengah antara *Feminisme Liberal* dan *Feminisme Radikal*. Fokus utamanya adalah menolak pemisahan yang tegas antara identitas laki-laki dan perempuan. Kelompok ini meyakini bahwa pemahaman tentang laki-laki dan perempuan sebenarnya terletak dalam wilayah teks atau narasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya dekonstruksi terhadap teks-teks yang memiliki bias *gender*.

Meskipun dasar pemikiran mereka masih sejalan dengan aliran *feminisme* lainnya, *Feminisme postmodern* berpendapat bahwa *marginalisasi* perempuan dalam budaya lebih disebabkan oleh narasi besar yang dibangun oleh bahasa yang didominasi oleh laki-laki. Dalam narasi tersebut, perempuan seringkali diabaikan atau dianggap tidak memiliki peran yang penting. Oleh karena itu, solusi terbaik adalah melakukan rekonstruksi terhadap bahasa tersebut.

8. *Feminisme Gender (Feminisme Neo Markis)*

Aliran *feminisme gender* ini menentang segala bentuk "sistem penindasan *patriarki*." Secara keseluruhan, sejalan dengan *feminisme radikal* yang berusaha untuk menghapuskan reproduksi biologis dan institusi keluarga biologis. Mereka berpendapat bahwa pernikahan *heteroseksual* dan peran sebagai ibu adalah tindakan yang memiliki dimensi politik.

9. *Feminisme Multikulturalisme Global*

Dari gerakan *domestik*, *feminisme* mulai menyebar ke wilayah global dan menghasilkan aliran *Feminisme Multikulturalisme dan Global*. Kelompok ini mendukung keberagaman ideologi dan tidak lagi membatasi permasalahan hanya pada tingkat nasional atau budaya tunggal, melainkan melihatnya secara lintas budaya dan global.

Feminisme multikultural menekankan pentingnya mengakui "perbedaan" dalam pendekatan terhadap isu-isu perempuan.⁴

10. *Eco-Feminisme*

Ecofeminisme, yang merupakan aliran *feminisme kontemporer*, menganggap hubungan antara pria dan wanita sebagai bentuk dari kecenderungan manusia untuk mendominasi alam. Dalam pandangan ini, perempuan yang sering kali berada dalam posisi terpinggirkan dianggap sebagai bagian integral dari alam itu sendiri. Aliran *ecofeminisme* menekankan adanya keterkaitan erat antara *feminisme dan ekologi*.

Teori *ecofeminisme* muncul sebagai respons terhadap ketidakpuasan terhadap arah perkembangan ekologi dunia yang semakin memburuk. Teori *feminisme modern* mengasumsikan bahwa individu adalah makhluk otonom yang tidak terpengaruh oleh lingkungan mereka dan memiliki hak untuk menentukan jalan hidupnya sendiri. Namun, teori *ecofeminisme* melihat individu dalam kerangka yang lebih komprehensif, yaitu sebagai makhluk yang terikat dan berinteraksi dengan lingkungan mereka.⁵

2.2 Teori Tata Kelola Sumber Daya Manusia Pemerintahan

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen manajemen yang sangat penting karena SDM merupakan kekuatan yang berasal dari manusia, yang akan memberikan dorongan terhadap sumber daya

⁴ Wiyatmi, *Kritik Sastra Feminis : Teori dan Aplikasinya Dalam Sastra Indonesia*, (Yogyakarta : Penerbit Ombak, 2013) hlm 26

⁵ Saidul Amin, *Filsafat Feminisme : Studi Kritis Terhadap Gerakan Pembaharuan Perempuan di Dunia Barat dan Islam*, (Riau: Asa Riau, 2015) hlm 80.

lain dalam kerangka manajemen.⁶ Pada tahun 1989, Bank Dunia memperkenalkan konsep *governance* atau tata kelola pemerintahan. Konsep ini tidak hanya melibatkan birokrasi dan institusi resmi, tetapi juga melibatkan sektor swasta dan masyarakat dalam pengelolaan pemerintahan. Di Indonesia, perkembangan konsep ini kemudian berubah menjadi *good governance*, yang berpengaruh besar terhadap cara pemerintahan diatur, terutama setelah diterbitkannya UU Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. *Good governance* menjadi salah satu tujuan utama dalam reformasi birokrasi di Indonesia.

Good governance memiliki beberapa karakteristik penting, di antaranya:

1. Kompetensi dan profesionalisme merupakan hal yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Prinsip-prinsip ini membantu mengurangi kolusi dan nepotisme.
2. Transparansi dalam proses penyusunan kebijakan dan pelaksanaan pemerintahan harus terbuka, tidak diskriminatif, dan mudah diakses oleh publik.
3. Akuntabilitas adalah kunci, di mana semua tugas dan tanggung jawab harus dilaksanakan secara efisien dan efektif, dan setiap keputusan harus dipertanggungjawabkan kepada publik.
4. Partisipasi aktif dari masyarakat dan sektor swasta dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik harus didorong.

⁶ Priyono dan Darma, *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Zifatama, 2016) hlm 68.

5. Penegakan hukum yang jelas harus menjadi dasar penyelenggaraan pemerintahan, memastikan adanya kepastian hukum.
6. Keadilan sosial harus dijaga dengan memastikan kesetaraan dan keadilan bagi semua anggota masyarakat.

Salah satu indikator yang digunakan untuk menilai *good governance* adalah pelayanan prima kepada masyarakat yang didukung oleh penyelenggara negara yang profesional dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. *Good governance* adalah sistem yang memungkinkan pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat untuk bekerja sama secara efisien dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kerjasama ini membantu mengatasi berbagai masalah publik dengan lebih baik. Untuk mencapai *good governance*, pemerintah memiliki peran penting sebagai berikut :

1. Pemerintah harus bertindak sebagai koordinator, bukan hanya sebagai pemobilisasi, sehingga meningkatkan partisipasi sektor swasta dan masyarakat.
2. Pemerintah perlu menyesuaikan struktur dan budaya organisasi untuk bermitra dengan sektor swasta dan masyarakat dalam penyediaan pelayanan publik.
3. Pemerintah harus melibatkan masyarakat dan sektor swasta secara luas dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penyelenggaraan pelayanan publik.

4. Pemerintah harus inovatif dan adaptif dalam memenuhi kebutuhan dan menyelesaikan masalah publik.⁷

2.3 Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil merupakan individu yang telah dipekerjakan oleh pemerintah dalam berbagai bidang pekerjaan di sektor publik. Mereka memiliki status dan tanggung jawab khusus, termasuk tunduk pada peraturan, tata tertib, dan aturan hukum yang mengatur kepegawaian dalam administrasi pemerintahan.⁸ Sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 ayat (2) bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.⁹ Artinya, konsep tersebut dapat dipermudah dengan mengkategorikan jenis-jenis pegawai yang termasuk dalam Aparatur Sipil Negara, seperti:

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS)
2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah bagian dari Aparatur Sipil Negara dengan variasi perbedaan di antara

⁷ Agung Kurniawan dkk, *Manajemen Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik*, (Palembang : Kemudi Jurnal Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah, 2020) hlm 135.

⁸ Andi Wijaya Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*, (Jakarta : Rajawali, 2016)

⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 1 Ayat (2).

keduanya. Keberhakkan Pegawai Negeri Sipil berlainan dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja karena variasi status kepegawaian mereka.¹⁰ Pegawai Negeri Sipil diberi hak-hak sebagai berikut:

1. Gaji, tunjangan, dan fasilitas
2. Izin cuti
3. Jaminan pensiun dan hari tua
4. Perlindungan
5. Pengembangan kompetensi

Sementara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja memiliki hak-hak yang serupa dengan Pegawai Negeri Sipil, kecuali hak untuk menerima jaminan pensiun dan hari tua. Ini disebabkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dianggap sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara dengan masa kerja singkat, minimal 1 (satu) tahun, yang bisa diperpanjang berdasarkan penilaian kinerja dan kebutuhan instansi, dan masa kerjanya terbatas maksimal 5 (lima) tahun. Sehingga, karakteristiknya bukan sebagai pegawai tetap pemerintah.

2.4 Ruang Lingkup Kerja Setda Kabupaten OKU

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), ruang lingkup dapat diartikan sebagai rentang subjek yang termasuk di dalamnya.¹¹ Sementara itu, ruang lingkup kerja merujuk pada keseluruhan tugas dan tanggung jawab yang

¹⁰ Miftah Thoha, Manajemen kepegawaian sipil di Indonesia (2015), (Jakarta : Prenada Media, 2015) hlm 28.

¹¹ Kbbi Lektur, <https://kbbi.lektur.id/ruang-lingkup>, (diakses 4 Agustus 2023, Pukul 19.28 WIB).

melekat pada suatu posisi tertentu, termasuk pengaturan pelaporan dan tingkat akuntabilitas yang terkait.¹²

Peraturan Bupati OKU Nomor 11 Tahun 2022 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten OKU Pasal 3 bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan administrasi terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif dan Pasal 4 bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 menyelenggarakan fungsi :

- a. Pengkoordinasian penyusunan kebijakan daerah;
- b. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas satuan kerja perangkat daerah;
- c. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Pemerintahan Kabupaten;
- d. Pelayanan administrasi dan pembinaan Aparatur Sipil Negara Pemerintahan Kabupaten; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten.

Peraturan Bupati ini Sekretariat Daerah Kabupaten terdiri dari 3 (tiga) Asisten dengan 12 (dua belas) Bagian dibawahnya yaitu :

1. Pada pasal 8 Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat terdiri dari :
 - a. Bagian Tata Pemerintahan;
 - b. Bagian Kesejahteraan Rakyat;

¹² Muhammad Rifki Afian Amanullah, <https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-ruang-lingkup-pekerjaan/158468>, (diakses 4 September 2023, Pukul 19.30 WIB)

- c. Bagian Hukum; dan
 - d. Bagian Kerja Sama.
2. Pada pasal 27 Asisten Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat terdiri dari :
- a. Bagian Perekonomian ;
 - b. Bagian Administrasi Pembangunan;
 - c. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa; dan
 - d. Bagian Sumber Daya Alam.
3. Pada pasal 46 Asisten Administrasi umum terdiri dari :
- a. Bagian Umum;
 - b. Bagian Organisasi;
 - c. Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan; dan
 - d. Bagian Perencanaan dan Keuangan.¹³

2.4.1 Bagian Organisasi

Peraturan Bupati OKU Nomor 11 Tahun 2022 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Pasal 51 bahwa Bagian Organisasi Umum mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kelembagaan dan analisis

¹³ Peraturan Bupati OKU Nomor 11 Tahun 2022 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten OKU.

jabatan, pelayanan publik dan tata laksana, dan kinerja dan reformasi birokrasi.

Pasal 54 Peraturan ini juga menjelaskan bahwa Bagian Organisasi memiliki sub bagian dengan pembagian tugas-tugas sebagai berikut :

- (1) Sub Koordinator Kelembagaan dan Analisis Jabatan mempunyai tugas:
 - a. Menyiapkan bahan penyusunan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK);
 - b. Menyiapkan bahan pengoordinasian pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM;
 - c. Menyusun bahan koordinasi perumusan tugas dan fungsi jabatan organisasi Perangkat Daerah;
 - d. Menyusun bahan evaluasi kelembagaan Perangkat Daerah dan unit pelaksana teknis daerah;
 - e. Menyusun Standar Kompetensi Jabatan (SKJ);
 - f. Menyusun analisis jabatan, analisis beban kerja, dan evaluasi jabatan;
 - g. Menyusun kajian akademik terhadap usulan penataan organisasi Perangkat Daerah; dan
 - h. Menyusun profil kelembagaan Perangkat Daerah.

(2) Sub Koordinator Pelayanan Publik dan Tatalaksana mempunyai tugas :

- a. Menyusun pedoman tata naskah dinas, pakaian dinas, jam kerja, metode kerja, prosedur kerja, dan pola hubungan kerja;
- b. Menyiapkan bahan pengoordinasian pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah di bidang kearsipan dan perpustakaan;
- c. Menyiapkan bahan pembinaan serta bimbingan teknis di bidang ketatalaksanaan dan pelayanan publik bagi unit kerja/organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah;
- d. Melaksanakan sosialisasi dan fasilitasi penyusunan Standar Pelayanan Publik;
- e. Menghimpun dan memfasilitasi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang disusun oleh masing-masing Perangkat Daerah;
- f. Menyiapkan bahan monitoring dan pelayanan publik; dan
- g. Melaksanakan koordinasi dan fasilitasi inovasi pelayanan publik.

(3) Sub Koordinator Kinerja dan Reformasi Birokrasi mempunyai tugas:

- a. Menyusun bahan kebijakan teknis Peningkatan Kinerja dan Reformasi Birokrasi;
- b. Menyusun bahan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Kabupaten;
- c. Menyusun road map reformasi birokrasi;

- d. Melakukan fasilitasi pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP); dan
- e. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Peningkatan Kinerja dan Reformasi Birokrasi.

2.5 Pengertian Hak Cuti

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) hak adalah bentuk kebenaran, kepemilikan, kewenangan, kekuasaan, derajat dan wewenang menurut hukum.¹⁴ Oleh karena itu, hak untuk cuti merupakan kesempatan yang dimiliki oleh pegawai tanpa boleh diganggu gugat oleh siapapun seperti yang dinyatakan oleh Imam Soepomo dasarnya ada saatnya badan wanita itu menjadi lemah, yakni ketika wajib menjalankan kodratnya, contohnya pada saat melahirkan, hamil, keguguran kandungan, dan ketika haid. Seluruhnya itu merupakan suatu masukan sebelum memutuskan aturan bekerja terhadap wanita, sehingga mereka bisa saja diberikan izin untuk cuti atas hal-hal tersebut. Dengan demikian hak cuti adalah kebijakan yang diberikan atasan di instansi dan industri tempat bekerja untuk absen dan tidak masuk kerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan Wahjono dalam Aida, terdapat 8 (delapan) hak dasar pekerja atau yang terkait dengan hak warga negara atau individu dalam konteks pekerjaan, yang terurai sebagai berikut :

1. Hak atas kesempatan untuk memperoleh pekerjaan yang layak, merujuk pada kebebasan yang diberikan oleh negara kepada semua individu untuk

¹⁴Monica Ayu Caesar Isabela, *Pengertian Hak Menurut Para Ahli*, <https://nasional.kompas.com/read/2022/05/08/01000071/pengertian-hak-menurut-ahli>, (diakses 11 Agustus 2023, Pukul 19.00 WIB).

memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keinginan pribadi. Ini mencakup kemampuan untuk melamar pekerjaan baru, meninggalkan pekerjaan yang lama, serta berpindah ke perusahaan atau pekerjaan lain.

2. Hak terhadap jaminan sosial dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), artinya setiap orang yang memiliki pekerjaan berhak atas perlindungan sosial, termasuk asuransi kesehatan, perlindungan dalam kasus kecelakaan kerja, dan saat terjadi kematian. Biaya yang terkait dengan jaminan sosial ini ditanggung oleh majikan, dengan mempertimbangkan gaji atau upah pekerja.
3. Hak untuk menerima gaji yang layak dan sesuai, yaitu setiap pekerja berhak menerima kompensasi yang memungkinkan mereka hidup layak, termasuk memenuhi kebutuhan seperti makanan, tempat tinggal, pakaian, pendidikan anak-anak, rekreasi, dan kebutuhan hidup yang pantas sebagai pekerja.
4. Hak atas jam kerja, istirahat, cuti, dan libur, berarti setiap individu yang bekerja memiliki hak untuk jam kerja yang wajar, seperti 40 jam per minggu (8 jam per hari selama 5 hari kerja dalam satu minggu), istirahat selama satu jam per hari (untuk makan, beribadah, dan istirahat lainnya), cuti selama 25 hari kerja dalam setahun, dan hari libur sesuai dengan ketentuan hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah.
5. Hak untuk menyusun perjanjian kerja yang berarti setiap pekerja memiliki hak untuk membuat perjanjian kerja dengan majikan atau perusahaan dan menandatangani kesepakatan ini bersama majikan sebelum memulai

pekerjaan. Pekerja juga memiliki hak untuk menerima atau menolak jenis atau spesifikasi pekerjaan yang mungkin tidak dapat dijalankan dengan baik dan benar sebelum memasuki masa kerja.

6. Hak untuk mogok, yaitu hak bagi karyawan untuk tidak bekerja selama jam kerja jika tuntutan mereka tidak terpenuhi oleh majikan atau perusahaan. Tindakan mogok ini tidak boleh dikenai sanksi atau konsekuensi lainnya, seperti potongan gaji, penangguhan, atau bahkan pemecatan.
7. Hak khusus untuk pekerja perempuan, berarti hak-hak yang melindungi perempuan dalam semua keadaan kodratnya, termasuk menstruasi, kehamilan, persalinan, dan menyusui. Pekerja perempuan setidaknya berhak atas cuti selama dua hari saat menstruasi, cuti saat melahirkan, dan cuti menyusui selama tiga bulan untuk memastikan bahwa karyawan perempuan memiliki waktu yang cukup untuk menjaga kesehatan diri dan memberikan Air Susu Ibu (ASI) kepada anak yang baru lahir.
8. Hak dilindungi dari Pemutusan Hubungan Hak Kerja atau Pemecatan, artinya setiap pekerja diberikan perlindungan terhadap PHK dan pemecatan dari majikan atau perusahaan atas alasan apa pun, termasuk tindakan mogok, selama pekerja tersebut tidak terlibat dalam tindakan kejahatan atau kriminal.¹⁵

Aparatur Sipil Negara memiliki bermacam-macam jenis cuti dan prosedur persyaratannya. Berikut jenis-jenis cuti yang dimaksud dalam

¹⁵ Aida Haniam Maria, *Sistem Informasi Manajemen Cuti Menggunakan Elektronik Formulir (E-Form) Dengan Software InsideDPS pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero)*, (Surabaya: Doctoral Dissertation Universitas Muhammadiyah, 2018) hlm 11.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 sebagai berikut:

1. Cuti Tahunan

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Calon PNS yang telah bekerja secara terus-menerus selama minimal 1 (satu) tahun berhak mendapatkan cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja. Untuk memanfaatkan hak cuti tahunan ini, PNS atau Calon PNS perlu mengajukan permohonan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang menggunakan formulir yang telah ditetapkan. Jika cuti tahunan akan digunakan di tempat yang sulit dijangkau, durasi cuti tahunan dapat diperpanjang hingga 12 (dua belas) hari kalender. Jika hak cuti tahunan tidak digunakan pada tahun yang bersangkutan, hak tersebut dapat digunakan pada tahun berikutnya dengan durasi maksimal 18 (delapan belas) hari kerja, termasuk cuti tahunan pada tahun yang sedang berjalan. Jika hak cuti tahunan tidak digunakan selama 2 (dua) tahun atau lebih secara berurutan, hak tersebut dapat digunakan pada tahun berikutnya dengan durasi maksimal 24 (dua puluh empat) hari kerja, termasuk cuti tahunan pada tahun yang sedang berjalan. Pejabat yang berwenang memberikan cuti dapat menunda penggunaan hak cuti tahunan selama paling lama 1 (satu) tahun jika terdapat kepentingan dinas yang mendesak. Hak cuti tahunan yang ditangguhkan dapat digunakan pada tahun berikutnya dengan durasi maksimal 24 (dua puluh empat) hari kerja, termasuk hak cuti tahunan pada tahun yang sedang berjalan.

2. Cuti Besar

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah bekerja minimal selama 5 (lima) tahun secara terus-menerus berhak mendapatkan cuti besar dengan durasi maksimal 3 (tiga) bulan. Namun, pada tahun ini, PNS tersebut tidak berhak atas cuti tahunan dan baru dapat mengajukan cuti besar kembali setelah 5 tahun berlalu. PNS yang menggunakan hak cuti besar dan masih memiliki sisa hak cuti tahunan dari tahun sebelumnya dapat memanfaatkan sisa cuti tahunan tersebut. Jika PNS belum bekerja selama 5 tahun, ia bisa mendapatkan cuti besar khusus untuk kepentingan agama, yaitu menunaikan ibadah haji untuk pertama kali. Untuk mendapatkan cuti besar, PNS yang bersangkutan perlu mengajukan formulir yang telah ditentukan kepada pejabat yang berwenang. Penggunaan hak cuti besar dapat ditangguhkan paling lama selama 1 (satu) tahun oleh pejabat yang berwenang, kecuali untuk kepentingan agama. Jika penggunaan cuti besar kurang dari 3 (tiga) bulan, hak cuti besar tersebut akan tetap dihapus. Selama menggunakan cuti besar, PNS akan tetap menerima penghasilan berupa gaji pokok, tunjangan keluarga, dan tunjangan pangan hingga Peraturan Pemerintah yang mengatur gaji, tunjangan, dan fasilitas PNS ditetapkan.

3. Cuti sakit

Setiap PNS yang jatuh sakit berhak mendapatkan cuti sakit. Jika sakit selama 1 (satu) hingga 14 (empat belas) hari, PNS dapat mendapatkan cuti sakit dengan mengajukan permintaan tertulis dan melampirkan surat

keterangan dari dokter. Jika sakit lebih dari 14 (empat belas) hari, PNS perlu mengajukan permintaan tertulis dengan surat keterangan dari dokter pemerintah atau dokter di unit pelayanan kesehatan pemerintah. Surat keterangan dokter harus berisi informasi tentang perlunya cuti, durasi cuti, dan keterangan lain yang diperlukan. Cuti sakit dapat diberikan selama 1 (satu) tahun dan bisa diperpanjang hingga 6 (enam) bulan jika diperlukan, berdasarkan surat keterangan dari tim penguji kesehatan yang ditunjuk oleh menteri yang mengurus kesehatan. Jika PNS belum sembuh setelah 1,5 (satu setengah) tahun, kesehatannya akan diuji kembali oleh tim penguji kesehatan yang ditunjuk oleh menteri yang mengurus kesehatan. Jika hasil uji kesehatan menunjukkan bahwa PNS belum sembuh, maka PNS akan diberhentikan secara hormat karena sakit sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan akan menerima uang tunggu. PNS yang mengalami gugur kandungan berhak atas cuti sakit selama 1 1/2 (satu setengah) bulan. Untuk mendapatkan cuti sakit ini, PNS perlu mengajukan permintaan tertulis kepada pejabat yang berwenang dan melampirkan surat keterangan dari dokter atau bidan. PNS yang mengalami kecelakaan saat menjalankan tugasnya dan memerlukan perawatan berhak atas cuti sakit sampai sembuh. Selama cuti sakit, PNS masih menerima penghasilan. Pemberian cuti sakit dilakukan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang dan dicatat oleh pejabat yang mengurus kepegawaian.

4. Cuti Melahirkan

Berdasarkan lampiran Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil sebagaimana pada huruf d yaitu :

- (1) Untuk kelahiran anak pertama sampai dengan kelahiran anak ketiga pada saat menjadi PNS berhak atas cuti melahirkan.
- (2) Untuk kelahiran anak keempat dan seterusnya kepada PNS diberikan cuti besar.
- (3) Cuti besar untuk kelahiran anak keempat dan seterusnya berlaku ketentuan sebagai berikut :
 - a. Permintaan cuti tersebut tidak dapat ditangguhkan;
 - b. Mengesampingkan ketentuan telah bekerja paling singkat 5 tahun secara terus-menerus; dan
 - c. Lama nya cuti besar tersebut sama dengan lama nya cuti melahirkan.

5. Cuti Karena Alasan Penting

- (1) PNS memiliki hak untuk cuti dalam situasi-situasi penting, yaitu:
 - a. Ketika anggota keluarga seperti ibu, bapak, suami/isteri, anak, adik, kakak, mertua, atau menantu sakit parah atau meninggal dunia.
 - b. Ketika ada kematian di keluarga dan PNS harus mengurus hak-hak dari anggota keluarganya sesuai peraturan.
 - c. Ketika melangsungkan pernikahan.

- (2) PNS laki-laki yang isterinya melahirkan atau menjalani operasi caesar juga bisa mendapatkan cuti penting dengan memberikan surat keterangan rawat inap dari Unit Pelayanan Kesehatan.
- (3) Dalam kasus kebakaran rumah atau bencana alam, PNS dapat mendapatkan cuti penting dengan surat keterangan minimal dari Ketua Rukun Tetangga.
- (4) PNS yang ditempatkan di perwakilan Republik Indonesia yang rawan atau berbahaya juga dapat mengajukan cuti penting untuk pulih secara mental.
- (5) Lama cuti penting ditetapkan oleh Pejabat Yang Berwenang Memberikan Cuti, maksimal selama 1 (satu) bulan.
- (6) Untuk menggunakan hak cuti penting, PNS mengajukan permohonan tertulis kepada Pejabat Yang Berwenang Memberikan Cuti.
- (7) Pejabat tersebut akan memberikan cuti penting setelah menerima permintaan tertulis.
- (8) Selama cuti penting, PNS tetap menerima penghasilan, termasuk gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan pangan, dan tunjangan jabatan, sampai ada peraturan yang mengatur gaji dan tunjangan PNS.
- (9) Dalam situasi mendesak, Pejabat tertinggi di tempat kerja PNS dapat memberikan izin sementara untuk cuti penting.
- (10) Pemberian izin sementara ini harus segera diberitahukan kepada Pejabat Yang Berwenang Memberikan Cuti.

(11) Pejabat tersebut akan memberikan cuti penting setelah mendapatkan pemberitahuan.

(12) Selama cuti penting, PNS tetap menerima penghasilan seperti dijelaskan sebelumnya.

6. Cuti Bersama

Presiden berwenang menetapkan cuti bersama melalui keputusan yang dikeluarkan, dan dalam hal ini cuti bersama tidak akan mengurangi hak cuti tahunan. Apabila seorang PNS tidak mendapatkan hak cuti bersama karena jabatannya, maka hak cuti tahunannya akan ditambah sesuai dengan jumlah cuti bersama yang tidak diperoleh, namun penambahan ini hanya boleh dimanfaatkan dalam tahun yang sedang berjalan.

7. Cuti di Luar Tanggungan Negara

PNS yang telah bekerja setidaknya 5 (lima) tahun berturut-turut berhak atas cuti di luar tanggungan negara karena alasan pribadi dan mendesak. Contohnya, seorang PNS wanita yang perlu mendampingi anaknya yang berkebutuhan khusus. Untuk mendapatkan cuti ini, PNS tersebut perlu menyertakan surat keputusan atau surat penugasan/pengangkatan dalam jabatan serta surat keterangan dari dokter spesialis. Cuti di luar tanggungan negara dapat diberikan selama 3 (tiga) tahun dan bisa diperpanjang selama 1 (satu) tahun jika ada alasan penting. Selama cuti di luar tanggungan negara, PNS tersebut tidak menerima penghasilan dan masa kerjanya tidak diperhitungkan. PNS yang ingin memperpanjang cuti di luar tanggungan negara dapat mengajukan permohonan paling lambat 3 (tiga) bulan

sebelum cuti berakhir. Permohonan ini akan dipertimbangkan oleh pejabat yang berwenang. Setelah persetujuan dari Kepala Badan Kepegawaian Negara/Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara, PPK dapat memberikan izin cuti di luar tanggungan negara dengan surat keputusan. Setelah cuti selesai, PNS wajib melaporkan diri secara tertulis kepada instansi induknya dalam waktu 1 (satu) bulan. Jika tidak dapat diangkat dalam jabatan pada instansi induknya, PNS akan disalurkan ke instansi lain dengan koordinasi antara PPK dan Kepala Badan Kepegawaian Negara. Jika dalam waktu 1 (satu) tahun tidak dapat disalurkan, PNS akan diberhentikan secara hormat. Kepulangan PNS yang disalurkan kembali ke jabatan sebelumnya juga diatur dengan prosedur yang sama.¹⁶

2.6 Penerapan Perlindungan Hukum Hak Asasi Manusia

C.S.T. Kansil dalam Leni, perlindungan hukum mencakup segala usaha yang perlu dilakukan oleh penegak hukum guna memastikan keamanan dalam pikiran dan tubuh dari segala gangguan dan potensi ancaman yang mungkin datang dari berbagai pihak. Proteksi hukum merujuk pada konsep *universal* yang ada dalam sistem hukum suatu negara. Pada prinsipnya, proteksi hukum dapat dibagi menjadi dua bentuk, yaitu *proteksi hukum secara preventif dan proteksi hukum secara represif*. *Proteksi Hukum Preventif* merujuk pada tindakan pencegahan. Pentingnya *proteksi hukum preventif* sangat terlihat dalam tindakan pemerintah yang berlandaskan pada kebebasan bertindak, karena adanya pendekatan pencegahan dalam proteksi hukum mendorong

¹⁶Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil.

pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan. Bentuk *proteksi hukum preventif* termanifestasi dalam peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran serta memberikan panduan dalam melaksanakan kewajiban. Sementara itu, *Proteksi Hukum Represif* memiliki peran dalam penyelesaian sengketa yang timbul akibat pelanggaran yang telah terjadi.¹⁷ Hak Asasi Manusia adalah sebuah konsep hukum dan normatif yang menyatakan bahwa seseorang memiliki hak yang melekat pada dirinya dan tidak dapat diganggu gugat oleh pihak manapun. Hubungan antara perlindungan hukum dan Hak Asasi Manusia sangat erat, karena Hak Asasi Manusia merujuk pada himpunan hak yang melekat pada esensi dan eksistensi manusia sebagai ciptaan Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan pemberian-Nya yang perlu dihormati, dijunjung tinggi, serta dijaga oleh negara, sistem hukum, pemerintah, dan setiap individu demi menjaga kehormatan serta melindungi martabat manusia.¹⁸ Hal ini tercermin dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.¹⁹

Hak asasi manusia yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil (PNS) pada umumnya sejalan dengan hak-hak yang diberlakukan untuk individu secara keseluruhan. Meskipun demikian, terdapat beberapa aspek khusus yang harus dipertimbangkan dalam konteks pekerjaan mereka sebagai PNS. Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diterapkan dalam lingkungan kerja PNS adalah melalui hak cuti. Hak cuti memberikan peluang bagi PNS untuk

¹⁷ Leni Dwi Nurmala, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Pendidik*, (Gorontalo : Jurnal Fakultas Hukum Universitas Gorontalo, 2018) hlm 17.

¹⁸ Astika Ummy Athahirah dan Nurliah Nurdin, *Hak Asasi Manusia (HAM) Gender dan Demokrasi: Sebuah Tinjauan Teoritis dan Praktis*, (Jakarta : Sketsa Media, 2022) hlm 56.

¹⁹ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, loc.cit.

menjaga keseimbangan antara tugas pekerjaan dan keperluan pribadi, serta menjamin kesejahteraan dan hak-hak individu. Berikut adalah cara implementasi hak cuti bagi PNS dapat diartikan sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap hak asasi manusia :

1. Hak atas privasi dan kehidupan pribadi

Hak cuti memungkinkan PNS untuk memiliki waktu yang cukup guna menjaga kehidupan pribadi mereka. Ini dapat mencakup cuti untuk alasan pribadi, seperti cuti hamil, cuti melahirkan, cuti sakit, atau cuti untuk merawat anggota keluarga yang sakit.

2. Hak kesehatan dan kesejahteraan

Cuti sakit atau cuti kesehatan memberikan PNS kesempatan untuk memulihkan kesehatan mereka tanpa harus khawatir tentang kehilangan pekerjaan atau upah. Ini adalah bentuk perlindungan terhadap hak kesehatan dan kesejahteraan PNS.

3. Hak keseimbangan kerja dan kehidupan

Cuti yang diatur dengan baik, seperti cuti tahunan, memberikan PNS kesempatan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini mendukung hak asasi manusia untuk memiliki waktu berkualitas dengan keluarga, beristirahat, dan berpartisipasi dalam kegiatan pribadi.

4. Hak kesetaraan dan tidak diskriminasi

Pemberian hak cuti kepada PNS harus didasarkan pada prinsip kesetaraan dan tidak boleh diskriminatif. Semua PNS memiliki hak yang sama untuk mendapatkan cuti dalam situasi yang setara.

5. Hak anak dan keluarga

Beberapa jenis cuti, seperti cuti melahirkan dan cuti ayah, mendukung hak asasi manusia anak dan keluarga. Ini memungkinkan PNS untuk memberikan perhatian yang diperlukan terhadap anggota keluarga yang baru lahir atau sakit.

6. Perlindungan terhadap penyalahgunaan

Hak cuti juga dapat berfungsi sebagai perlindungan terhadap penyalahgunaan atau eksploitasi PNS. Dengan memiliki hak cuti, PNS dapat melindungi diri dari beban kerja yang berlebihan atau tekanan yang merugikan.

7. Hak atas pengembangan pribadi

Cuti untuk tujuan pendidikan atau pelatihan dapat mendukung hak PNS untuk pengembangan pribadi dan profesional. Ini menghormati hak asasi manusia untuk belajar dan meningkatkan keterampilan.

Praktiknya, perlindungan hukum atas hak cuti bagi PNS harus tercermin dalam kebijakan, peraturan perundang-undangan, dan prosedur yang mengatur jenis-jenis cuti yang dapat diberikan kepada PNS. Hal ini harus dijalankan dengan adil, transparan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip

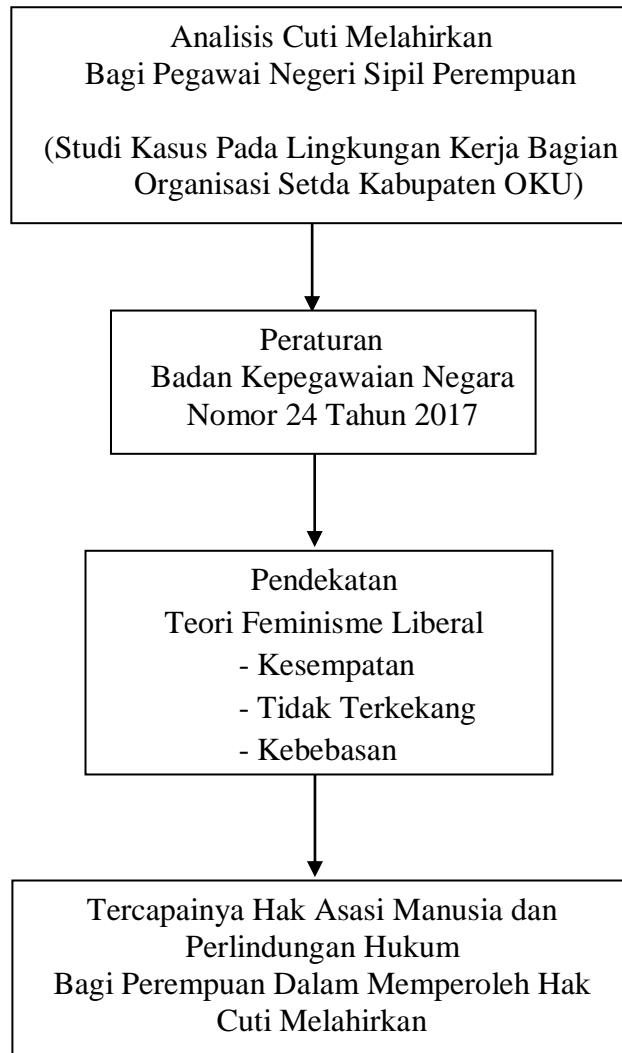
hak asasi manusia yang melindungi kesejahteraan dan martabat individu dalam lingkungan kerja.

2.7 Kerangka Berpikir

Variasi fisik yang unik pada setiap individu berdampak pada pelaksanaan aktivitas dan pekerjaan di lingkungan kantor, dengan potensi pembatasan yang berasal dari faktor-faktor seperti jenis kelamin, usia, dan kondisi pribadi. Namun, terdapat kesamaan dan juga perbedaan yang jelas ketika dilihat secara umum. Meskipun terdapat beberapa persamaan, tetap ada perbedaan kondisi antara laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, pentingnya hak cuti melahirkan sebagai komponen dari perlindungan hukum dan prinsip kesetaraan laki-laki dan perempuan memiliki peran signifikan dalam menjaga keseimbangan bekerja serta memberdayakan pegawai perempuan. Penelitian ini menggunakan pendekatan teori *feminisme liberal* untuk menganalisis hak cuti melahirkan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil Perempuan pada Lingkungan Kerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu berdasarkan Lampiran Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil pada huruf d.

Penelitian ini akan mengadopsi pendekatan kualitatif melalui studi kasus, yang akan melibatkan proses wawancara, analisis dokumen hukum, dan juga tinjauan literatur yang relevan. Diharapkan hasil dari penelitian ini mampu memberikan wawasan lebih mendalam mengenai analisis hak cuti melahirkan sebagai sarana mendukung pemberdayaan perempuan dan kesetaraan hak di

lingkungan kerja. Implikasi dari temuan ini akan menghasilkan rekomendasi untuk perbaikan kebijakan dan praktik hak cuti melahirkan.



Bagan 2.7
Kerangka Pikir