

**DISKRIMINASI TERHADAP JANGKA WAKTU CUTI MELAHIRKAN  
BAGI DOKTER DAN BIDAN PEGAWAI TIDAK TETAP  
(DISCRIMINATION AGAINST DURATION OF MATERNITY LEAVE FOR DOCTORS  
AND PTT MIDWIVES)**

Nomika Sinaga

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau  
Jalan Raya Senggarang Km. 14, Tanjungpinang, Kepulauan Riau, Indonesia

Email: nome\_bimbih@yahoo.com

(Naskah diterima 05/09/2016, direvisi 25/11/2016, disetujui 06/12/2016)

**Abstrak**

Dalam dunia kerja, pekerja perempuan mendapat keistimewaan dalam pelaksanaan cuti yang terkait dengan kodratnya sebagai seorang perempuan. Keistimewaan tersebut meliputi cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, cuti keguguran dan hak menyusui atau pemerah Air Susu Ibu (ASI). Terkait hak cuti dengan jangka waktu 3 (tiga) bulan tersebut, bagi pekerja perempuan di perusahaan swasta telah diatur secara jelas dan tegas dalam Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, dimana perusahaan harus memenuhi hak cuti pekerja perempuan sesuai jangka waktu tersebut. Selanjutnya, untuk pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN wanita juga telah diatur dalam pasal 19 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil. Dalam prakteknya, pemberian jangka waktu cuti melahirkan tersebut belum mengakomodir Dokter dan Bidan PTT di lingkungan Kementerian Kesehatan atau yang dengan adanya UU ASN dikenal dengan istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), sehingga kebijakan ini sangat tidak sesuai dengan pengagungan atas HAM dan legalitas yang telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Dalam tulisan ini akan dibahas mengenai bagaimana penerapan terhadap pemberian jangka waktu cuti melahirkan untuk tenaga kesehatan, khususnya Dokter dan Bidan sebagai PTT di lingkungan Kementerian Kesehatan.

Kata kunci: hak cuti, pekerja perempuan, Dokter dan Bidan PTT.

**Abstract**

*In work, female employees get the special treatment in getting leaves due to their nature as women such as menstrual, pregnant and giving birth, miscarriage and breastfeeding or breast pumping leaves. Regarding rights of 3 (three) months leave for private female employees are clearly regulated in Article 82 section (1) of Law Number 13 of 2013 on Employment where the company must give the rights. Furthermore, the same rights for female Civil Servant have also regulated in Article 19 section (3) of Government Regulation Number 24 of 1976 on Civil Servant Leaves. Practically, the maternity leaves have not been applied for Doctors and PTT Midwives as well as Government Officers in Contract in Ministry of Health. It is against the Human Rights and legality in accordance with the prevailing laws and regulations. This writing discusses on how duration of leaves are given, especially for Doctors and PTT Midwives in Ministry of Health.*

*Keywords: rights of leaves, female employees, Doctors and PTT Midwives.*

**A. Pendahuluan**

Cuti merupakan hak yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja, baik laki-laki maupun perempuan disamping kewajiban yang harus dilaksanakan dalam pekerjaannya. Dalam dunia kerja, perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama, khususnya dalam mengambil atau melaksanakan cuti. Namun

pada kondisi tertentu, pekerja perempuan mendapat keistimewaan dalam pelaksanaan cuti yang terkait dengan kodratnya sebagai seorang perempuan. Keistimewaan tersebut meliputi cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, cuti keguguran dan hak menyusui atau pemerah Air Susu Ibu (ASI). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, cuti adalah meninggalkan pekerjaan beberapa

waktu secara resmi untuk beristirahat dan sebagainya. Sedangkan pengertian dari cuti melahirkan adalah cuti selama 3 (tiga) bulan yang diberikan kepada pegawai atau karyawan untuk melahirkan, yang dapat diambil 1 (satu) bulan sebelum dan 2 (dua) bulan setelah melahirkan. Sejak lahirnya gerakan feminis, hal-hal yang menyangkut hak dan perlindungan terhadap perempuan baik dari segi sosial, politik, ekonomi dan budaya semakin ditingkatkan baik di ranah nasional maupun internasional. Hal ini berangkat dari kenyataan bahwa selama ini masih banyak hak perempuan yang terabaikan menyangkut pemberian jangka waktu cuti melahirkan bagi perempuan yang bekerja, khususnya di perusahaan swasta.

Secara konstitusional, negara menjamin dan melindungi hak setiap pekerja, baik dari segi imbalan maupun perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang juga kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak asasi manusia merupakan hak dasar yang dimiliki oleh setiap orang secara kodrati yang dibawa sejak lahir tanpa pengecualian dan keistimewaan bagi golongan, kelompok maupun tingkat sosial manusia tertentu. Hak-hak tersebut meliputi hak atas kehidupan, keamanan, kebebasan berpendapat dan merdeka dari segala bentuk penindasan yang wajib dijunjung tinggi tidak saja oleh individu, akan tetapi harus mendapat jaminan sepenuhnya oleh Negara tanpa terkecuali. Pada prinsipnya, hak asasi manusia tetap melekat baik kepada perempuan maupun laki-laki. Perempuan sebagai suatu kelompok dalam masyarakat di dalam suatu Negara, merupakan kelompok yang juga wajib mendapatkan jaminan atas hak-hak yang dimilikinya secara asasi, khususnya bagi karyawan perempuan yang bekerja baik perusahaan swasta maupun dalam lingkup pemerintahan.<sup>1</sup>

Pada umumnya, setiap pekerja perempuan yang akan melahirkan diberikan masa cuti selama 3 (tiga) bulan, yang dihitung sejak 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan bagi karyawan swasta dan untuk Pegawai Negeri Sipil diberikan waktu 1 (satu)

bulan sebelum melahirkan dan 2 (dua) bulan setelah melahirkan. Jangka waktu tersebut diberikan atas dasar pertimbangan bahwa menjelang persalinannya seorang ibu perlu mempersiapkan diri secara jasmani dan rohani, kemudian pasca melahirkan butuh waktu maksimal dalam merawat sang bayi, terlebih dalam memberikan Air Susu Ibu (ASI) eksklusif. Terkait hak cuti dengan jangka waktu 3 (tiga) bulan tersebut, bagi pekerja perempuan di perusahaan swasta telah diatur secara jelas dan tegas dalam Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, dimana perusahaan harus memenuhi hak cuti pekerja perempuan sesuai jangka waktu tersebut. Selanjutnya, untuk pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN wanita juga telah diatur dalam pasal 19 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil.

Dalam prakteknya, pemberian jangka waktu cuti melahirkan tersebut belum mengakomodir Dokter dan Bidan PTT di lingkungan Kementerian Kesehatan atau yang dengan adanya UU ASN dikenal dengan istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kesenjangan jangka waktu cuti melahirkan dialami oleh Dokter dan Bidan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Lingkungan Kementerian Kesehatan yang diatur melalui Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Pengangkatan dan Penempatan Dokter dan Bidan sebagai Pegawai Tidak Tetap yang mencabut Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 683/Menkes/SK/III/2011 tentang Pedoman Pengangkatan Dokter Spesialis/Dokter/Dokter Gigi dan Bidan sebagai Pegawai Tidak Tetap yang dianggap sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan kebutuhan masyarakat. Hak atas cuti melahirkan yang diberikan kepada Dokter dan Bidan PTT di lingkungan Kementerian Kesehatan hanya selama 40 (empat puluh) hari kalender saja, dimana pengaturannya terdapat dalam Pasal 13 ayat (1) huruf f dan Pasal 14 ayat (1) huruf e Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 7 Tahun 2013.

Menurut hemat penulis, kebijakan ini sangat tidak sesuai dengan pengagungan atas HAM dan legalitas yang telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Sebelum mengkaji lebih jauh, jika dilihat

1 Savitri, Niken. *HAM Perempuan, Titik Teori Hukum Feminis terhadap KUHAP*, 2008. Refika Aditama:Bandung, hal, 1.

dari aspek hukum, antara pihak swasta dan pemerintah telah menetapkan jangka waktu yang sama, yakni 3 (tiga) bulan untuk menjalani cuti melahirkan (bersalin) bagi pekerja perempuan walaupun memang pembagian waktunya tidak proporsional. Hal inilah yang menjadikan dasar bagi penulis untuk mengkaji lebih jauh bagaimana penerapan terhadap pemberian jangka waktu cuti melahirkan untuk tenaga kesehatan, khususnya Dokter dan Bidan sebagai PTT di lingkungan Kementerian Kesehatan? Apakah sudah tepat selama 40 (empat puluh hari) atau justru harus mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, yakni 3 (tiga) bulan sebagaimana ditentukan untuk Pegawai Negeri Sipil dan karyawan swasta serta sejauh mana diskriminasi yang dialami Dokter dan Bidan PTT terhadap jangka waktu cuti melahirkan tersebut dengan pekerja perempuan di sektor lainnya, yang kemudian akan dibahas dalam bab berikutnya.

## B. Pembahasan

### B.1. Kedudukan Dokter dan Bidan PTT

Dokter dan Bidan PTT merupakan salah satu unsur terpenting dan ujung tombak pemerintah dalam memperjuangkan penurunan Angka Kematian Ibu (AKI) dan Angka Kematian Bayi (AKB) serta mewujudkan Indonesia sehat sebagaimana menjadi *core vision* Kementerian Kesehatan, mengingat tingginya angka kematian ibu dan bayi di dunia dan di Indonesia pada khususnya. Menurut data yang penulis peroleh, sampai dengan tahun ini terdapat kurang lebih 43.000 orang Dokter dan Bidan PTT yang mengabdikan diri di 34 Provinsi terentang di 17.500 pulau dan tersebar hampir diseluruh pelosok Indonesia hingga daerah terpencil. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 7 Tahun 2013, Dokter didefinisikan sebagai PTT adalah Dokter yang bukan pegawai negeri, yang diangkat oleh pejabat yang berwenang pada fasilitas pelayanan kesehatan selama masa penugasan. Sedangkan definisi Bidan sebagai PTT adalah Bidan yang bukan pegawai negeri, diangkat oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pekerjaan sebagai Bidan dalam rangka pelaksanaan program pemerintah. Mulai dari mekanisme pengangkatan, penempatan, sampai dengan hak dan kewajiban termasuk

hak untuk melaksanakan cuti melahirkan bagi para Dokter perempuan dan Bidan PTT di lingkungan Kementerian Kesehatan diatur dalam Permenkes 7 Tahun 2013 tersebut. Namun Sejak adanya Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) semakin memperjelas status dan kedudukan pegawai tidak tetap. Hal ini dapat dilihat dari rumusan definisi Pegawai ASN sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 UU ASN yang menyebutkan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.<sup>2</sup> Yang dimaksud dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.<sup>3</sup> Jika dilihat dari rumusan definisi tersebut serta cara pengangkatannya, Dokter dan Bidan PTT dapat dikategorikan sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang mana berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 7 Tahun 2013, Dokter dan Bidan PTT diangkat dengan jangka waktu tertentu melalui kontrak dan dapat diperpanjang kembali.

Payung hukum ini tentu saja semakin melindungi hak dan kewajiban para Dokter dan Bidan PTT dalam melaksanakan tugasnya seperti halnya pegawai Negeri Sipil. Jika dilihat dari ketentuan yang ada. Dalam ketentuan Pasal 11 UU ASN disebutkan bahwa Pegawai ASN bertugas:

- a. melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
- c. mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Rumusan diatas sama sekali tidak membedakan tugas yang harus diemban oleh

2 Lihat ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

3 Lihat ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Pegawai ASN (Pegawai Negeri Sipil dan PPPK). Sebab tanggungjawab yang diberikan kepada mereka juga tidaklah jauh berbeda dengan Pegawai Negeri Sipil Kementerian Kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan dan mengabdikan kepada masyarakat. Jika ditelusuri lebih jauh, justru Dokter dan Bidan PTT bertugas dan ditempatkan di daerah yang jauh dari akses, misalnya sampai ke daerah terpencil. Ketentuan Pasal 6 ayat (1) Permenkes 7 Tahun 2013 menyebutkan bahwa: "pengangkatan dan penempatan Dokter sebagai PTT dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan pada:

- a. fasilitas pelayanan kesehatan dengan kriteria biasa, terpencil dan sangat terpencil pada daerah tertinggal, kawasan perbatasan, kepulauan dan daerah bermasalah kesehatan;
- b. fasilitas pelayanan kesehatan dengan kriteria biasa, terpencil dan sangat terpencil di provinsi dan kabupaten/kota yang berada dalam situasi konflik atau berpotensi rawan konflik;
- c. rumah sakit provinsi sebagai dokter brigade siaga bencana dengan kriteria biasa; atau
- d. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kementerian Kesehatan pada wilayah kerja dengan kriteria terpencil dan sangat terpencil,

Sementara untuk Bidan sebagai PTT, penempatan dan pengangkatannya hanya dapat dilakukan untuk ditempatkan sebagai Bidan di desa dengan kriteria biasa, terpencil atau sangat terpencil.<sup>4</sup> Disamping tugas, lebih lanjut bagaimana pengaturan terhadap hak yang dimiliki oleh Pegawai ASN terutama PPPK? Menurut Pasal 21 UU ASN, disebutkan PNS berhak memperoleh:

- a. gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- b. cuti;
- c. jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- d. perlindungan; dan
- e. pengembangan kompetensi.

Sementara hak PPPK diatur dalam Pasal 22 UU ASN, yang menyatakan bahwa PPPK berhak memperoleh:

- a. gaji dan tunjangan;
- b. cuti;

- c. perlindungan; dan
- d. pengembangan kompetensi.

Disebutkan dalam Pasal 24 UU ASN, bahwa untuk ketentuan lebih lanjut mengenai Hak Pegawai ASN diatur dengan Peraturan Pemerintah. Namun sayangnya sampai saat ini peraturan pelaksanaan dari UU ASN tersebut belum ada. Sehingga payung hukum untuk melaksanakan cuti bagi PNS masih berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah ini hanya mengatur tentang pelaksanaan cuti bagi pegawai ASN berupa PNS saja, akan tetapi untuk PPPK tidak diatur karena menunggu Peraturan Pemerintah yang sedang digodok.

Akibat belum adanya kejelasan payung hukum atas pelaksanaan cuti bagi PPPK terutama dalam hal penetapan jangka waktu cuti melahirkan, terutama bagi Dokter dan Bidan PTT di Lingkungan Kementerian Kesehatan, maka pengaturan terhadap cuti Dokter dan Bidan PTT masih mengacu pada Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Pengangkatan Dokter dan Bidan Sebagai Pegawai Tidak Tetap yang mencabut Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 683/Menkes/SK/III/2011 tentang hal yang sama. Dalam ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf e disebutkan bahwa Dokter sebagai PTT berhak memperoleh cuti melahirkan selama 40 (empat puluh hari) kalender sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, setelah bertugas minimal 1 (satu) tahun. Ketentuan tersebut juga berlaku bagi Bidan PTT sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 14 ayat (1) huruf e.

Dalam ketentuan peraturan perundang-undangan, jenis dan hierarki perundang-undangan terdiri atas:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Ketetapan Majelis permusyawaratan Rakyat;
- c. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- d. Peraturan Pemerintah;
- e. Peraturan Presiden;
- f. Peraturan Daerah Provinsi; dan
- g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Lihat ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Pengangkatan dan Penempatan Dokter dan Bidan sebagai Pegawai Tidak Tetap.

<sup>5</sup> Lihat Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Sementara untuk kedudukan Peraturan Menteri diatur dalam ketentuan Pasal 8 ayat (1), yang berbunyi: “Jenis Peraturan Perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) mencakup peraturan yang ditetapkan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Badan Pemeriksa Keuangan, Komisi Yudisial, Bank Indonesia, **Menteri**, badan, lembaga, atau komisi yang setingkat yang dibentuk dengan Undang-Undang atau Pemerintah atas perintah Undang-Undang, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, Bupati Walikota, Kepala Desa atau yang setingkat. Peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan.<sup>6</sup>

Dari rumusan tersebut dapat ditafsirkan bahwa Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 7 Tahun 2013 mempunyai kekuatan hukum mengikat, namun jika dilihat dari hierarkinya dapat dipahami bahwa Peraturan Menteri seharusnya berada dibawah Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah. Artinya kebijakan yang ditetapkan melalui Permenkes 7 Tahun 2013 tersebut terkait jangka waktu cuti melahirkan selama 40 (empat puluh) hari sebaiknya tidak bertentangan dengan ketentuan jangka waktu cuti melahirkan sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>7</sup>

Jika dibandingkan dengan jangka waktu cuti melahirkan antara Pegawai Negeri Sipil dan PPPK dalam hal ini Dokter dan Bidan PTT sangatlah jauh perbedaannya dengan perbandingan hampir 3 (tiga) kali lipat. Apakah esensi melahirkan bagi seorang PNS berbeda dengan yang dialami oleh Dokter dan Bidan PTT? Tentu saja tidak, melahirkan merupakan keadaan

yang sama dialami oleh setiap perempuan, sehingga menurut penulis hak atas jangka waktu cuti melahirkan pun sudah sepatasnya dipersamakan, yaitu 3 (tiga) bulan. Mengapa dalam hal tugas dan tanggungjawab antara PNS dan PPPK tidak dibedakan namun dalam hal jangka waktu cuti melahirkan perbedaannya begitu signifikan?. Kebijakan ini terkesan kurang adil, apakah karena status mereka hanya pegawai dengan kontrak kerja maka Dokter dan Bidan Pegawai Tidak Tetap lantas jangka tidak berhak dipersamakan dengan jangka waktu cuti melahirkan bagi PNS. Bayangkan bagaimana medan kerja para Dokter dan Bidan PTT yang harus dihadapi pasca melahirkan hanya dengan masa cuti 40 (empat puluh) hari kalender kerja? Jika dilihat dari kriteria desa terpencil dan sangat terpencil tentu sudah tergambar dalam benak kita bagaimana situasi dan lokasi medan kerja para tenaga kesehatan tersebut. Pada umumnya daerah tersebut berada jauh dari akses publik dan sarana/prasarana yang memadai. Pernahkah terfikir dengan masa cuti 40 (empat puluh hari) pasca melahirkan para Dokter dan Bidan PTT tersebut harus kembali mengabdikan memberikan pelayanan kepada masyarakat di daerah sementara kondisi mereka belum maksimal dan tidak jarang harus meninggalkan bayi mereka yang belum tentu dapat dibawa serta melaksanakan tugas di fasilitas kesehatan penempatan mereka.

Terhadap kebijakan Permenkes tersebut, sesungguhnya para Dokter dan Bidan PTT sudah mengeluhkan diskriminasi atas pemberian jangka waktu 40 hari. Kebijakan tersebut dianggap tidak sejalan dengan program pemerintah dalam mewujudkan kesehatan dan melaksanakan program asi eksklusif selama 6 (enam) bulan.<sup>8</sup> Sejauh ini Bidan PTT melalui Forum Ikatan Bidan telah berupaya meminta dan menyampaikan kepada pemerintah melalui aksi unjuk rasa agar meninjau kembali Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 7 Tahun 2013 tersebut, khususnya mengenai jangka waktu cuti melahirkan. Mereka menganggap bahwa cuti tersebut merupakan cuti terburuk

6 Lihat Pasal 8 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

7 Terdapat pendapat lain terhadap kedudukan Peraturan Menteri dalam hierarki praturan perundang-undangan dalam buku Panduan Praktis Memahami Perancangan Peraturan Daerah edisi Revisi Dilengkapi Kurikulum dan Silabi Pelatihan Singkat Perancangan Peraturan Daerah pada halaman 10 disebutkan bahwa Peraturan Menteri, walaupun secara **tidak tegas** dicantumkan dalam hierarki Peraturan Perundang-undangan, namun keberadaannya diakui ssebagai salah satu jenis Peraturan Perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Ketentuan Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentnag Pembentukan Peraturan Perundang-Undangn. Mengingat lingkup berlakunya Peraturan Menteri mencakup seluruh wilayah NKRI, maka dalam hierarki Peraturan Menteri berada diatas Peraturan Daerah.

8 <http://m.beritasatu.com> diakses pada tanggal 20 september 2016.

yang pernah ada di dunia. Sesungguhnya masih banyak lagi kebijakan dalam peraturan tersebut yang tidak berpihak pada Bidan PTT. Seperti masa kerja (kontrak kerja) dan pengangkatan Bidan PTT sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil yang tidak jelas.<sup>9</sup> Namun sayangnya, apa yang mereka perjuangkan belum sama sekali mendapat apresiasi dari pemerintah. Tidak jelas apa yang menjadi dasar pemerintah melalui Permenkes tersebut menetapkan jangka waktu 40 (empat puluh) hari. Sekalipun sudah banyak keluhan dari berbagai daerah, belum ada tindak lanjut yang nyata.

### **B.2.Perbandingan Jangka Waktu Cuti Melahirkan Dengan Karyawan Perusahaan Swasta.**

Jika dibandingkan dengan perusahaan swasta, jangka waktu pelaksanaan cuti melahirkan yang diberikan kepada karyawan juga lebih manusiawi, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan memberikan jangka waktu yang sama dengan hak PNS yaitu selama 3 (tiga) bulan, Selain hak cuti melahirkan, perusahaan juga mengatur beberapa hak pekerja perempuan terkait dengan pra kehamilan dan pasca melahirkan, yang meliputi:

#### 1. Cuti Haid

Dalam ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa pekerja wanita yang sedang menstruasi diizinkan tidak bekerja pada hari pertama dan kedua dan wajib memberitahukan kepada manajemen perusahaan.

#### 2. Cuti Hamil dan Melahirkan

Tercantum dalam ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 yang menyatakan bahwa pekerja wanita memiliki hak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Pekerja wanita sebaiknya memberitahu pihak manajemen perusahaan baik secara lisan maupun secara tertulis maksimal 1.5 bulan sebelum perkiraan kelahiran. Setelah melahirkan, keluarga pekerja wanita juga wajib memberitahukan kelahiran anaknya dalam tempo tujuh hari setelah kelahiran. Pekerja wanita juga wajib memberikan bukti kelahiran dari rumah

sakit atau akta kelahiran dalam tempo (6) enam bulan setelah melahirkan.

#### 3. Cuti Keguguran

Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan memiliki hak cuti keguguran selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Dalam Pasal 82 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013, disebutkan bahwa pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan keterangan dokter kandungan yang menangani kasus keguguran tersebut.

#### 4. Hak Menyusui atau Memerah ASI.

Setelah melahirkan, seorang pekerja wanita harus menyusui anaknya. Hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 yang menyatakan bahwa pekerja wanita yang masih menyusui anaknya harus diberi kesempatan, minimal diberi waktu untuk memerah ASI pada waktu jam kerja. Dalam hal ini seharusnya setiap perusahaan menyediakan ruangan untuk memerah ASI. Selanjutnya, dalam konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 80 Tahun 2000 juga diatur lebih detail bahwa pekerja wanita yang menyusui memiliki hak untuk satu atau lebih jeda diantara waktu atau pengurangan jam kerja setiap harinya untuk menyusui bayinya atau memerah ASI sesuai rekomendasi dari *World Health Organization* (WHO).<sup>10</sup>

Walaupun memang pada prakteknya, masih banyak juga perusahaan yang tidak menaati peraturan-peraturan tersebut dalam menghormati dan mewujudkan hak-hak pekerja perempuan sebagaimana tercantum diatas. Disatu sisi memang, ini disebabkan karena rendahnya pengetahuan tenaga kerja perempuan terhadap ketentuan jangka waktu cuti melahirkan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, dan kurangnya kesadaran perusahaan akan pentingnya cuti melahirkan bagi tenaga kerja. Yang paling utama adalah lemahnya penerapan sanksi terhadap para perusahaan yang melanggar amanat Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut. Sehingga hak yang tadinya diperoleh para karyawati, terabaikan begitu saja oleh perusahaan.

<sup>9</sup> www.liputan6.com diakses pada tanggal 16 September 2016, pukul 11.00 wib.

<sup>10</sup> Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

### **B.3. Jangka Waktu Cuti Dokter dan Bidan PTT dikaitkan dengan Program ASI Eksklusif.**

Sebagai informasi, untuk perwujudan rasa kemanusiaan atas ibu yang akan menjalani masa cuti melahirkan dan salah satu upaya melahirkan generasi Aceh yang sehat, cerdas dan berkualitas melalui pemberian ASI eksklusif, pemerintah Nangroe Aceh Darussalam telah menetapkan kebijakan yang sangat mengapresiasi hak perempuan. Kebijakan tersebut ditetapkan melalui Peraturan Gubernur Nomor 49 Tahun 2011 tentang Pemberian Air Susu Ibu (ASI) Eksklusif. Dalam ketentuan tersebut, baik PNS maupun tenaga honorer diberi hak yang sama dalam menjalani cuti melahirkan, yaitu 20 (dua puluh) hari sebelum melahirkan dan 6 (enam bulan) pasca melahirkan.<sup>11</sup> Peraturan gubernur tersebut merupakan bentuk pengakuan terhadap nilai-nilai kemanusiaan karena kaum perempuan harus mendapatkan perlakuan istimewa selama pemberian ASI eksklusif kepada bayi nya. Kebijakan ini tidak hanya berlaku bagi kalangan pegawai ASN di Provinsi Nangroe Aceh Darussalam saja, akan tetapi perusahaan-perusahaan yang ada di NAD juga mengikuti dan menerapkan peraturan tersebut. Betapa senjangnya kebijakan ini bila dibandingkan dengan apa yang dialami oleh Dokter dan Bidan PTT di lingkungan Kementerian Kesehatan. Lamanya durasi jangka waktu cuti melahirkan sebenarnya juga berkaitan erat dengan program pemerintah akan pentingnya ASI eksklusif. Dalam ketentuan Pasal 128 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, disebutkan bahwa:

- (1) Setiap bayi berhak mendapatkan air susu ibu eksklusif sejak dilahirkan selama 6 (enam) bulan, kecuali atas indikasi medis.
- (2) Selama pemberian air susu ibu, pihak keluarga, Pemerintah, Pemerintah Daerah dan masyarakat harus mendukung ibu bayi secara penuh dengan penyediaan waktu dan fasilitas khusus.
- (3) Penyediaan fasilitas khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diadakan di tempat kerja dan tempat sarana umum.

Selain itu, dalam Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif disebutkan bahwa “Setiap ibu yang melahirkan harus memberikan ASI eksklusif kepada bayi yang

dilahirkannya”. Selanjutnya dalam Pasal 7 disebutkan “Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 tidak berlaku dalam hal terdapat:

- a. Indikasi medis;
- b. Ibu tidak ada; atau
- c. Ibu terpisah dari bayi.

Terhadap pengecualian pemberian ASI eksklusif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c tersebut kemungkinan besar bisa saja terjadi pada Dokter dan Bidan PTT yang mengabdikan di daerah terpencil mengingat masa cuti melahirkan yang mereka peroleh sangat singkat, belum tentu semua tenaga kesehatan tersebut serta merta tinggal di tempat kerja mereka selama menjalani masa nifas. Mau tidak mau mereka akan meninggalkan sang bayi demi menaati peraturan yang ada karena khawatir jika melanggar ketentuan akan dikenakan sanksi atau bahkan pemutusan kontrak kerja. Miris sekali rasanya melihat apa yang dialami tenaga kesehatan ini, ketika mereka harus berjuang untuk melayani masyarakat dalam bidang kesehatan, sementara hak mereka sendiri tidak diperhatikan sebagaimana mestinya.

### **B.4. Pandangan HAM terhadap jangka waktu Cuti Melahirkan bagi Dokter dan Bidan PTT**

Sejak beberapa tahun terakhir, dunia internasional menaruh perhatian penuh dalam melindungi perempuan dan anak, bukan karena mereka makhluk yang lemah melainkan sebagai upaya perwujudan hak asasi manusia. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang sejalan dengan *Millenium Development Goals* (MDGs) menjabarkan 10 (sepuluh) kelompok hak-hak dasar dimana salah satunya juga berhubungan dengan perempuan dan anak, hak tersebut meliputi:

1. Hak untuk hidup;
2. Hak berkeluarga dan melanjutkan keturunan;
3. Hak untuk mengembangkan diri;
4. Hak memperoleh keadilan;
5. Hak atas kebebasan pribadi;
6. Hak atas rasa aman;
7. Hak atas kesejahteraan;
8. Hak turut serta dalam pemerintahan;
9. Hak wanita; dan
10. Hak anak.<sup>12</sup>

Disebutkan dalam Pasal 49 ayat 2 Undang-

<sup>11</sup> <http://m.liputan6.com/regional> diakses pada tanggal 21 September 2016.

<sup>12</sup> Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Direktorat Jenderal HAM, 10 (sepuluh) Kelompok Hak Dasar Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 terkait dengan *Millenium Development Goals* (MDGs).

Undang Nomor 39 Tahun 1999 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”. Jika dilihat dari kebijakan yang diberlakukan terhadap PNS dan pegawai swasta, jangka waktu cuti melahirkan yang diberikan kepada kalangan Dokter dan Bidan PTT tidak adil. Adil dapat diartikan “sama berat, tidak berat sebelah dan tidak memihak”.<sup>13</sup> Walaupun memang secara status pekerjaan mereka bukan merupakan pegawai tetap. Untuk mengembalikan pemulihan kondisi fisik, fungsi reproduksi dan perawatan sang bayi pasca melahirkan juga seyogianya perlu mendapat perlakuan sama (adil) bagi setiap wanita karena menyangkut rasa kemanusiaan. Dalam ketentuan pembentukan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan asas:

- a. pengayoman;
- b. kemanusiaan;
- c. kebangsaan;
- d. kekeluargaan;
- e. kenusantaraan;
- f. bhineka tunggal ika;
- g. keadilan;
- h. kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan;
- i. ketertiban dan kepastian hukum; dan/atau
- j. keseimbangan, keserasian, dan keselarasan.

Dalam bagian penjelasan atas Pasal 6 huruf b disebutkan bahwa yang dimaksud dengan “asas kemanusiaan” adalah bahwa setiap Materi Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional. Sedangkan yang dimaksud dengan “asas keadilan” adalah setiap Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara”.<sup>14</sup> Dikaitkan dengan kebijakan penentuan jangka waktu 40 (empat puluh) hari tersebut, penulis berpandangan bahwa hal tersebut belum memenuhi prinsip ham dan tidak mengakomodir asas

kemanusiaan dan asas keadilan sebagaimana disebutkan dalam materi muatan peraturan perundang-undangan dalam Undang-Undang 12 Tahun 2011. Mempersamakan jangka waktu cuti melahirkan antara pegawai Tidak Tetap, Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Swasta bagi penulis bukan lah hal yang merugikan negara. Untuk itu, dengan berasumsi pada peraturan perundang-undangan dan perspektif hak asasi manusia, besar harapan penulis kiranya pemerintah dapat memperjuangkan keadilan bagi tenaga kesehatan khususnya Dokter dan Bidan PTT yang mengabdikan untuk bangsa ini terutama dalam hal memperoleh kesamaan hak terhadap jangka waktu cuti melahirkan. Sudah semestinya tidak hanya kesehatan masyarakat saja yang harus diperjuangkan sedaya upaya oleh tenaga medis. Namun mereka yang berperan serta dalam mewujudkan visi misi bangsa juga harus mendapat hak yang sama.

### **C. Penutup**

Berdasarkan uraian diatas, dapat penulis menyimpulkan bahwa dalam melaksanakan kewajiban, setiap pekerja perempuan baik di lini swasta dan pemerintahan memiliki hak dalam melaksanakan cuti melahirkan (bersalin). Penerapan jangka waktu cuti melahirkan pada umumnya diberikan selama 3 (tiga) bulan meski dengan proporsional yang berbeda. Namun hal ini berbeda dengan yang diterima oleh Dokter dan Bidan PTT di lingkungan Kementerian Kesehatan. Mereka hanya diberi hak selama 40 (empat puluh hari) kalender sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf f dan Pasal 14 ayat (1) huruf e Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Pengangkatan dan Penempatan Dokter dan Bidan sebagai Pegawai Tidak Tetap.

Menurut hemat penulis, kebijakan tersebut bersifat diskriminatif, karena tahap atau proses melahirkan serta pemulihan yang dialami Dokter dan Bidan PTT di Lingkungan Kementerian Kesehatan tersebut juga tidak berbeda dengan apa yang dialami oleh karyawan swasta dan Pegawai Negeri Sipil. Diskriminasi disini adalah pembedaan perlakuan terhadap sesama warga negara (berdasarkan warna kulit, golongan, suku, agama, dan sebagainya).<sup>15</sup> Semestinya pemerintah bersikap lebih adil dalam menerapkan peraturan mengenai jangka waktu

<sup>13</sup> Lihat *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.

<sup>14</sup> Lihat bagian penjelasan atas Pasal 6 huruf b dan huruf g Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang *Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*.

<sup>15</sup> Lihat *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI)

cuti melahirkan bagi kalangan tenaga kesehatan dengan kontrak kerja tersebut. Jika dalam pelaksanaan tugas antara Pegawai Tidak Tetap atau yang dalam UU ASN Nomor 5 Tahun 2014 dikenal dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki kesamaan, mengapa terhadap jangka waktu cuti melahirkan diberi pembedaan? Selain itu, jika dikaitkan dengan program pemerintah dalam mewujudkan program ASI eksklusif, sangat besar potensi Dokter dan Bidan PTT dalam meninggalkan sang bayi demi melaksanakan tugas dan menaati ketentuan peraturan yang ada. Sudah selayaknya pemerintah Mengkaji dan merevisi Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penempatan dan Pengangkatan Dokter dan Bidan sebagai Pegawai Tidak Tetap agar tercipta rasa keadilan bagi tenaga kesehatan khususnya Dokter dan Bidan PTT sebagai salah satu ujung tombak dalam mewujudkan Indonesia sehat. Secara etimologi, diskriminasi adalah pembedaan perlakuan terhadap sesama warga negara (berdasarkan warna kulit, golongan, suku, agama, dan sebagainya).<sup>16</sup>

### Daftar Pustaka

#### Buku-Buku:

Savitri, Niken. 2008. HAM Perempuan, Titik Teori Hukum Feminis terhadap KUHP. Bandung : Refika Aditama

Panduan Praktis Memahami Perancangan Peraturan Daerah edisi Revisi Dilengkapi Kurikulum dan Silabi Pelatihan Singkat Perancangan Peraturan Daerah, Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan HAM RI. Tahun 2011.

Kamus Besar Bahasa Indonesia.

#### Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian ASI Eksklusif.

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Pengangkatan dan Penempatan Dokter dan Bidan sebagai Pegawai Tidak Tetap.

#### Website

<http://m.beritasatu.com> diakses pada tanggal 20 september 2016

[www.liputan6.com](http://www.liputan6.com) diakses pada tanggal 16 September 2016, pukul 11.00 wib.

<sup>16</sup> Lihat *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI)