



Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid terhadap Tenaga Kerja Perempuan

Vina Tatyana Lianto, Fatma Ulfatun Najicha

Universitas Sebelas Maret, Indonesia

Vinatynt06@student.uns.ac.id , fatmanajicha_law@staff.uns.ac.id

Abstract: *Manpower is one of many fields in Indonesia which has the aim of advancing the Indonesian Economy and National Development. Female Labor is also one of the subjects of Indonesian's economic development. The basic difference between male and female workers makes it necessary to have several rights obtained, one of which is the right to menstrual leave which is obtained by female workers in Indonesian. The implementation that occurs in Indonesian companies reflects that many people care about the equalization of women's rights. There are many obstacles and obstacles in implementing this menstrual leave right. But this does not make some companies , especially companies that have been counted large, ignore the Menstrual Leave Rights. Because indeed this right is one of the many rights that should be obtained by a women. This right is also protected by law and should be exercised.*

Key Words: *Menstrual Leave Rights, Female Labor, Implementation, Legal Protection*

Abstrak: Ketenagakerjaan merupakan salah satu dari banyaknya bidang di Indonesia yang memiliki tujuan untuk memajukan Perekonomian serta Pembangunan Bangsa Indonesia. Tenaga Kerja Perempuan juga merupakan salah satu subyek pembangunan perekonomian indonesia. Perbedaan yang mendasar antara pekerja laki-laki dan perempuan membuat mengharuskan adanya beberapa hak-hak yang dalam ini dapat menyetarakan serta menyeimbangkan hak-hak yang didapatkan, salah satunya adalah Hak Cuti Haid yang didapatkan oleh Para Pekerja Perempuan di Indonesia. Implementasi yang terjadi di Perusahaan-Perusahaan Indonesia mencerminkan seberapa banyak orang yang peduli akan penyetaraan Hak-hak perempuan. Banyak kendala serta hambatan dalam melaksanakan Hak Cuti Haid ini. namun hal ini tidak membuat beberapa perusahaan khususnya perusahaan yang telah terhitung besar untuk mengacuhkan Hak Cuti Haid tersebut. Karena memang hak ini merupakan salah satu dari banyaknya hak yang harusnya didapatkan oleh seorang perempuan. Hak inipun bentuknya juga sudah dilindungi oleh hukum dan seharusnya memang dilaksanakan.

Kata kunci: Hak Cuti Haid, Tenaga Kerja Perempuan, Implementasi, Perlindungan

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang yang dalam tujuannya untuk memajukan Perekonomian serta Pembangunan Bangsa Indonesia (Sulistiawati, 2013). Dalam proses memajukan perekonomian dan ketenagakerjaan maka diperlukan adanya pembangunan serta perkembangan kualitas tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia yang dalam hal ini memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting. Hal ini Tenaga Kerja adalah sebagai Pelaku atau Subyek Pembangunan yang dalam hal ini memiliki tujuan untuk meningkatkan Pembangunan Nasional yang akan menentukan kelangsungan hidup dari Bangsa Indonesia. Permasalahan ketenagakerjaan yang paling sering di Indonesia terletak pada Kesempatan kerja. ketidakseimbangan antara peningkatan

Indonesia memiliki dasar negara yang menjadi pedoman dalam bertingkah laku di dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Pancasila sendiri juga merupakan suatu peraturan dasar yang dalam hal ini juga mendasari setiap Undang-Undang dan Peraturan di Indonesia. Pancasila selain sebagai Dasar negara dalam pedoman bertingkah laku juga merupakan sebuah sumber dari segala sumber hukum.¹ Dengan adanya Pancasila membuat kita tau apa yang harusnya dilakukan dan apa yang menjadi pedoman dalam melangkah untuk membuat peraturan kedepannya. Salah satu sila yang terdapat dalam Pancasila adalah sila kedua yang mengatakan “Kemanusiaan yang Adil dan Beradab” hal ini menyatakan bahwa pentingnya suatu nilai kemanusiaan, nilai keadilan dan nilai keabadian yang perlu dipertahankan, diperjuangkan dan dijunjung tinggi harkat martabat tanpa adanya saling membedakan agama, budaya, keturunan, suku bahkan Jenis Kelamin.

Selain dalam Pancasila dijelaskan juga dalam Pasal 27 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. (1) “*Segala warga negara bersamaan dengan kedudukannya di hukum dan pemerintahannya, wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu.*” Terdapat beberapa hak yang dalam hal ini merupakan hak dasar yang memang harus dimiliki oleh setiap Masyarakat Indonesia tanpa terkecuali. Hak untuk dibela, hak diperlakukan sama di mata hukum dan hak untuk mendapatkan keadilan.² (2) “*Tiap-Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak kemanusiaan.*” dalam pasal tersebut dijelaskan mengenai bawasanya selain mendapatkan pekerjaan yang layak, masyarakat juga memiliki hak dalam mendapatkan perlindungan kerja³. Misalnya, setiap orang berhak mendapatkan kondisi kerja yang aman, sehat, dan menyenangkan untuk mengembangkan keterampilan serta kemampuan yang dimilikinya demi tercapainya penghidupan yang layak. Dalam pasal tersebut menggambarkan bahwa tujuan dari Pembangunan ketenagakerjaan salah satunya yaitu untuk menyediakan lapangan kerja bagi setiap angkatan kerja, sehingga seluruh Masyarakat Indonesia dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

¹ Teuku Muharam Rizqullah, Fatma Ulfatum Najicha, 2022, Pengimplementasian Ideologi Pancasila dalam Kehidupan Berbangsa dan Bernegara, Jurnal Kewarganegaraan, Vol. 6, No. 2, hal.2631,

² Panjaitan, Budi Sastra. Advokat untuk Keadilan Sosial, 2022

³ Jatmiko, Riswan Dwi. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2016

Dengan tujuan yang masih searah dengan pasal tersebut maka baik pekerja wanita maupun pekerja pria dalam kedudukannya sebagai Warga Negara memiliki setiap Hak dan Kesempatan yang sama salah satunya dibidang ketenagakerjaan. Sesuai dengan yang tercantum dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan bahwa

“Pembangunan Ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi*
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah*
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan*
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya*

Dalam pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan juga dijelaskan bahwa pekerja/tenaga kerja memiliki hak untuk memperoleh adanya perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi.

Secara lahiriah, kaum perempuan dengan kaum lelaki memiliki beberapa perbedaan begitu juga perihal pekerjaan yang dalam hal ini termasuk kedalam tindakan diskriminasi gender. Banyak orang memiliki pendapat bahwa harusnya memang laki-lakilah yang memiliki tanggung jawab sebagai Kepala Keluarga dengan fungsi dan peran mencari nafkah dan menghidupi keluarganya. Sedangkan perempuan pasti akan menjadi ibu rumah tangga dengan peran dan tanggung jawab melahirkan, mengurus anak dan keluarganya. Kaum Perempuan sebagai Warga Negara maupun sebagai sumber daya insani pembangunan, mempunyai kedudukan, hak dan kewajiban, serta kesempatan yang sama dengan kaum laki-laki dalam berperan dalam segala bidang dan tingkatan.⁴ Kaum Perempuan sendiri sebenarnya pada dasarnya memiliki keunikan dan kedudukan yang istimewa salah satu dari banyaknya keistimewaan yang dimiliki kaum perempuan adalah memiliki siklus reproduksi yang dialami setiap sebulan sekali yang biasa disebut dengan Haid. Haid adalah pendarahan pada rahim yang terjadi setiap satu bulan sekali dan merupakan satu kriterium dari wanita normal.⁵ Pada saat menstruasi atau haid umumnya wanita akan mengalami 10% penurunan pada kapasitas daya tahan kesabaran dan pekerjaannya.⁶ Haid biasanya akan diikuti oleh kram perut serta sakit yang terkadang membuat seorang wanita tidak dapat melakukan tugasnya dengan maksimal.

Hak cuti Haid diatur dalam pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dalam hal ini menyatakan *“Pekerja/Buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.”* Dalam hal ini menjelaskan tentang bahwa Haid merupakan salah satu keistimewaan wanita yang

⁴ I Made Udiana, I Ketut Westra, dan Ni Ketut Sri Utari, 2015, Kewajiban Pengusaha Menyediakan Angkutan Antar jemput Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Yang Berangkat Dan Pulang Pada Malam Hari di Bali Safari And Marine Park, Jurnal Magister Hukum Udayana Volune 4 No.3, Fakultas Hukum Universitas Udayana, h.567

⁵ Sama'mur, 2009 P.K., *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Gunung Agung, Jakarta, h.142.

⁶ A.M. Sugeng Budiono, 2003, *Bunga Rampai Hiperker dan Kesehatan Kerja*, Universitas Diponegoro, Semarang, H.147.

dilindungi oleh negara dengan cara adanya Cuti Haid. Namun Cuti Haid ini didapatkan dengan dasar rekomendasi dari dokter perusahaan. Yang dalam hal ini artinya perusahaan tetap memiliki kewajiban dalam membayar gaji pekerja perempuan yang mengambil uti Haid tersebut secara penuh. Perlindungan ini sebagai bentuk pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harusnya diberlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan segala keterbatasan fisiknya. Dengan segala penjelasan diatas saya melakukan penelitian mengenai **“Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid Terhadap Tenaga Kerja Perempuan”**

METODE

Jenis Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian Kualitatif, metode Penelitian Kualitatif adalah sebuah penelitian yang biasanya dilakukan untuk memberikan penjelasan mengenai suatu perkara yang nantinya akan mengembangkan suatu teori yang berkaitan dengan perkara yang sama. Data yang digunakan diambil dari dokumen resmi atau catatan dengan dasar teori.

Dalam melakukan penelitian ini yang saya jadikan pedoman subyek dalam melakukan pengamatan adalah para Pegawai Negeri Sipil berjenis kelamin Perempuan, Pegawai atau Karyawan Toko Berjenis Kelamin Perempuan yang dalam hal ini tidak semuanya tau akan hukum yang mengatur mengenai Hukum Cuti Haid. Selain itu juga melihat dari pendapat dan penjelasan dari pemilik atau atasan yang memang memiliki kewenangan dalam membuat kontrak kerja yang berlaku.

TUJUAN

- Mengetahui seberapa penting adanya Cuti Haid untuk Pekerja Perempuan di Indonesia
- Mengetahui apakah memang perlu adanya Cuti Haid untuk Pekerja Perempuan di Indonesia
- Mengetahui fakta nyata di lapangan tentang pelaksanaan aturan-aturan mengenai Cuti Haid untuk Para Pekerja Perempuan di Indonesia.
- Apakah yang menjadi kendala dan hambatan yang dihadapi oleh Para Tenaga Kerja Perempuan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Pasal 1 Angka (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *“Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”*

Dr.A.Hamzah S.H. menyatakan bahwa ketenagakerjaan adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun diluar suatu hubungan kerja dengan alat produksi utama sebagai proses tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Sedangkan menurut Pasal 1 Angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *“Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”*

Simanjatak menyatakan bahwa Tenaga Kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja,

bersekolah dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Imam Soepomo, memberikan batasan hukum pemburuan sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang pekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Haid atau menstruasi adalah siklus normal bulanan dimana wanita akan mengalami pendarahan dari vagina. Darah menstruasi ini berasal dari lapisan rahim. Setiap bulan tubuh wanita akan mempersiapkan kehamilan dengan menghasilkan sel telur dalam indung telur, dan proses dalam menghasilkan sel telur ini dinamakan ovulasi. Jika sel telur tidak dibuahi oleh sel sperma atau tidak terjadinya proses pembuahan maka tidak akan terjadi kehamilan dan sebagai gantinya akan terjadi peristiwa menstruasi.

Haid sendiri dapat mempengaruhi kesehatan setiap wanita pada umumnya akan mengalami perubahan emosional, mental, dan bahkan fisiknya juga terpengaruh karena siklus menstruasi. Misalnya adalah mulai terasa kram atau nyeri perut, adanya nyeri pada dada, perut yang terasa kembung, perasaan ingin makan sesuatu (ngidam makanan), adanya *Mood Swing* atau pergantian suasana hati yang secara mendadak dan tiba-tiba tanpa ada alasan yang pasti, sakit kepala, dan mudah lelah. Bahkan terkadang terdapat beberapa wanita ketika sedang berada dalam siklus menstruasi ia benar-benar hingga tidak dapat bergerak karena rasa sakit yang dirasakan, jangankan bekerja, bergerak sedikit saja terkadang sangatlah menyakitkan.

Hak Cuti Haid adalah Suatu Perlindungan Hukum terhadap kepentingan manusia yang hal ini dilindungi oleh negara. Setiap manusia pasti memiliki kepentingan yang diharapkan dapat dipenuhi dan dilindungi oleh hukum yang dalam hal ini bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja sama harmonis tanpa disertai adanya tekanan pihak satu dengan yang lain baik dari pihak yang dianggap kuat (atasan) dan pihak yang dianggap lemah (Bawahan). Perlindungan ini tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebenarnya mengandung 3 poin yang perlu dimengerti tidak hanya oleh Pekerja Wanita tapi juga Pengusaha yang dalam hal ini juga akan turut berkontribusi dalam penyediaan kesejahteraan hak yang didapatkan oleh Tenaga Kerja Perempuan. Poinnya adalah

- Pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan dan memberitahukan kepada Pengusaha atau atasan, tidak diwajibkan bekerja di hari pertama dan kedua pada waktu haid
- Pelaksanaan ketentuan tersebut diatur dan diperjelas dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau bahkan ada dalam perjanjian kerja bersama
- Pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja atau buruh perempuan merasakan sakit saat hari pertama dan kedua di masa haidnya sehingga dalam hal ini tidak dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal.

1.1.PENTINGNYA CUTI HAID

Haid sendiri merupakan siklus reguler yang pasti akan dialami oleh setiap perempuan di dunia termasuk di Indonesia. Kondisi perempuan saat merasakan haid juga berbeda-beda setiap Perempuan satu dengan Perempuan yang lain. ada yang

merasakan nyeri perut haid, anemia , rasa tidaknyama, ketidakstabilan emosional karena memang terdapatnya perubahan hormon dalam tubuh perempuan ketika mengalami haid. Gangguan ini dianggap dapat mengganggu konsentrasi dari aktivitas bekerja perempuan. Sehingga penting dan utama bagi perempuan jika sedang mengalami Haid lebih baik mengambil waktu istirahat dari bekerja guna memulihkan kondisi perempuan. Istirahat pada saat mengalami haid juga akan sangat mempengaruhi kesehatan reproduksi dari perempuan dalam jangka panjang.

Dalam pengambilan Cuti Haid seharusnya diatur lebih lanjut dan lebih jelas dalam kontrak kerja atau peraturan perusahaan karena dalam Pasal 81 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak diatur secara rinci mengenai hal ini, namun apapun yang memang menjadi persyaratan dalam mengajukan cuti haid seharusnya tidak diperbolehkan adanya syarat yang bersifat penghalang atau penyulit dalam mendapatkan cuti haid bagi pekerja perempuan, karena hal ini akan dikenai ancaman pidana menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 186 ayat (1) dan (2) jo. UU Nomor 11 Tahun 2020 yang di dalamnya berbunyi :

“Barang siapa melanggar keentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) atau ayat (3), atau Pasal 93 ayat (2) dikarenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau paling sedikit Rp.10.000.000 (sepuluh juta) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah)”

Terdapat dampak baik dari pelaksanaan Cuti Haid untuk pada Pekerja Wanita jika dapat dilaksanakan secara serentak dan penuh dengan pengawasan secara khusus oleh orang yang berwenang, karena kemungkinan berdampak positive sangatlah tinggi. Beberapa dampak yang mungkin misalnya:

- Produktivitas dari pekerja pasti akan meningkat

Lebih baik fokus dan dapat menghasilkan sesuatu yang lebih pada hari ketiga setelah dilakukannya pengistirahatan atau pemulihan selama haid pertama dan kedua.

- Lingkungan Kantor Perusahaan yang akan lebih kondusif

Emosi yang kadang tak stabil dari wanita yang mengalami menstruasi kadang mengakibatkan kurang kondusifnya lingkungan kantor perusahaan, karena mungkin nyeri perut yang dirasakan atau sakit kepala atau bahkan hanya emosi sesaat yang diluapkan kepada rekan kerjanya.

- Meningkatkan daya tarik perusahaan

Dengan adanya perjanjian perusahaan dengan tenaga kerjanya mengenai cuti haid ini menyebabkan ketertarikan para kaum pekerja wanita untuk masuk dan berkoordinasi dalam perusahaan tersebut, hal ini dikarenakan kesejahteraan hak dan kesehatan Pekerja perempuan yang dianggap penting dan dijaga secara terikat hukum.

Cuti Haid merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, perlindungan pekerja dapat dilakukan dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial ekonomi dengan melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja.⁷ Sehingga perusahaan-perusahaan wajib memberikan hak cuti haid bagi seluruh pekerja perempuannya, karena dalam hal

⁷ Zaeni Asyhadie, 2007, Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan bidang Hubungan Kerja), PT.Rja Grafindo Persada, Jakarta, h.58

ini haid juga merupakan hal yang kodrati yang wajib dialami oleh perempuan sebelum akhirnya menginjak masa *menopause*.

1.2. IMPLEMENTASI SERTA HAMBATAN DARI CUTI HAID DI BEBERAPA PERUSAHAAN DI INDONESIA

Dalam implementasi di dunia nyata, Cuti Haid jarang sekali benar-benar dilaksanakan karena dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala dan hambatan yang menyebabkan timbul rasa khawatir dalam melaksanakan cuti haid ini secara efektif dan menyeluruh. Rasa Khawatir dan keresahan yang timbul merupakan hal yang nyata, takutnya akan timbul suatu kerugian Banyak perusahaan yang dalam kontrak kerjanya dengan tenaga kerja perempuannya juga tidak diatur mengenai hak cuti haid ini. baik dari sisi kerugian ekonomi yang kemungkinan terancam serta memang pegawainya yang masih belum terlalu banyak, jika dengan adanya Hak Cuti Haid yang artinya setiap Pegawai Perempuan disana akan mendapatkan Cuti Haid selama paling tidak 2 hari disetiap bulannya dan ini juga akan berpengaruh pada ekonomi perusahaan tersebut. namun mereka juga menyadari bahwa hal ini sebenarnya merupakan hal yang penting untuk tetap menjamin dan menjaga hak-hak para pekerjanya. Sehingga terdapat beberapa perusahaan yang akan lebih memilih untuk memberikan izin untuk tidak bekerja dengan surat keterangan dokter daripada melaksanakan Hak Cuti Haid ini. serta memberikan fasilitas kesehatan berupa kartu BPJS supaya perusahaan mengetahui kondisi kesehatan dari karyawannya.

Namun juga terdapat beberapa perusahaan di Indonesia yang menerapkan aturan Hak Cuti Haid ini dengan efisien dan maksimal sesuai dengan Peraturan Undang-Undang yang berlaku, namun dalam prosesnya masih terdapat beberapa kekurangan, dalam pelaksanaannya diperlukan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dalam mengambil Cuti Haid, seperti harus adanya:

1. Surat keterangan dokter
2. Surat izin dari dokter mengenai Cuti Haid
3. Izin Cuti Haid maksimal adalah dua kali dalam satu bulan dan paling lama maksimal tiga dalam satu kali cutinya
4. Izin cuti akan diberikan kalau ada yang menggantikannya

Beberapa Perusahaan dengan syarat tersebut telah melaksanakan hak Cuti Haid sesuai yang diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.⁸ Dalam kontrak/perjanjian kerja Minimarket BG Mart Gresik juga terdapat Pasal 81 ayat (1) yaitu mengenai Cuti Haid yang diberikan kepada Karyawan Wanita yang merasakan sakit pada saat haid dan memberitahukan kepada pengusaha/atasan yang bersangkutan guna mendapatkan istirahat di hari pertama dan kedua pada waktu haid.

Sama dengan beberapa Perusahaan yang lain, yang dalam penerapan Pasal 81 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dapat dikatakan sesuai dan dilaksanakan dengan efektif, dengan persyaratan adanya surat dokter yang mengatakan bahwa Pekerja Perempuan sedang dalam masa Haid. Surat keterangan haid dari dokter ini didapatkan melalui dokter poliklinik milik perusahaan. Hal ini juga serupa jika terasa nyeri perut terhadap Tenaga Kerja

⁸ Mohammad Iqbal Agung Perdana, Implementasi Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Bumdes Giri "Bintang Giri Mart" Gresik)

Perempuan, Pekerja wanita dapat langsung dibawa ke poliklinik perusahaan guna pemeriksaan lebih lanjut. Jika nyeri perut yang dirasakan telah sembuh maka pekerja tersebut dapat kembali bekerja atau sebaliknya jika nyeri perut yang dirasakan semakin parah, maka dapat dipulangkan dengan surat izin pulang dari dokter poliklinik yang menangani. Namun masih terdapat beberapa yang bisa dikatakan sebagai hambatan dari pelaksanaan cuti Haid, salah satunya adalah sulitnya petugas poliklinik dalam membedakan keluhan antara tenaga kerja perempuan yang sedang mengalami nyeri haid dan nyeri perut yang bukanlah karena haid, karena hal ini berkenaan dengan surat izin cuti Haid.

1.3.PENTINGNYA CUTI HAID

Haid sendiri merupakan siklus reguler yang pasti akan dialami oleh setiap perempuan di dunia termasuk di Indonesia. Kondisi perempuan saat merasakan haid juga berbeda-beda setiap Perempuan satu dengan Perempuan yang lain. Ada yang merasakan nyeri perut haid, anemia, rasa tidaknyama, ketidakstabilan emosional karena memang terdapatnya perubahan hormon dalam tubuh perempuan ketika mengalami haid. Gangguan ini dianggap dapat mengganggu konsentrasi dari aktivitas bekerja perempuan. Sehingga penting dan utama bagi perempuan jika sedang mengalami Haid lebih baik mengambil waktu istirahat dari bekerja guna memulihkan kondisi perempuan. Istirahat pada saat mengalami haid juga akan sangat mempengaruhi kesehatan reproduksi dari perempuan dalam jangka panjang.

Dalam pengambilan Cuti Haid seharusnya diatur lebih lanjut dan lebih jelas dalam kontrak kerja atau peraturan perusahaan karena dalam Pasal 81 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak diatur secara rinci mengenai hal ini, namun apapun yang memang menjadi persyaratan dalam mengajukan cuti haid seharusnya tidak diperbolehkan adanya syarat yang bersifat penghalang atau penyulit dalam mendapatkan cuti haid bagi pekerja perempuan, karena hal ini akan dikenai ancaman pidana menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 186 ayat (1) dan (2) jo. UU Nomor 11 Tahun 2020 yang di dalamnya berbunyi :

“Barang siapa melanggar keentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) atau ayat (3), atau Paal 93 ayat (2) dikarenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau paling sedikit Rp.10.000.000 (sepuluh juta) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah)”

Terdapat dampak baik dari pelaksanaan Cuti Haid untuk pada Pekerja Wanita jika dapat dilaksanakan secara serentak dan penuh dengan pengawasan secara khusus oleh orang yang berwenang, karena kemungkinan berdampak positive sangatlah tinggi. Beberapa dampak yang mungkin misalnya:

- Produktivitas dari pekerja pasti akan meningkat. Lebih baik fokus dan dapat menghasilkan sesuatu yang lebih pada hari ketiga setelah dilakukannya pengistirahatan atau pemulihan selama haid pertama dan kedua.
- Lingkungan Kantor Perusahaan yang akan lebih kondusif. Emosi yang kadang tak stabil dari wanita yang mengalami menstruasi kadang mengakibatkan kurang kondusifnya lingkungan kantor perusahaan, karena mungkin nyeri perut yang dirasakan atau sakit kepala atau bahkan hanya emosi sesaat yang diluapkan kepada rekan kerjanya.
- Meningkatkan daya tarik perusahaan. Dengan adanya perjanjian perusahaan dengan tenaga kerjanya mengenai cuti haid ini menyebabkan ketertarikan

para kaum pekerja wanita untuk masuk dan berkoordinasi dalam perusahaan tersebut, hal ini dikarenakan kesejahteraan hak dan kesehatan Pekerja perempuan yang dianggap penting dan dijaga secara terikat hukum.

Cuti Haid merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, perlindungan pekerja dapat dilakukan dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial ekonomi dengan melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja.⁹ Sehingga perusahaan-perusahaan wajib memberikan hak cuti haid bagi seluruh pekerja perempuannya, karena dalam hal ini haid juga merupakan hal yang kodrati yang wajib dialami oleh perempuan sebelum akhirnya menginjak masa *menopause*.

1.4.IMPLEMENTASI SERTA HAMBATAN DARI CUTI HAID DI BEBERAPA PERUSAHAAN DI INDONESIA

Dalam implementasi di dunia nyata, Cuti Haid jarang sekali benar-benar dilaksanakan karena dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala dan hambatan yang menyebabkan timbul rasa khawatir dalam melaksanakan cuti haid ini secara efektif dan menyeluruh. Rasa Khawatir dan keresahan yang timbul merupakan hal yang nyata, takutnya akan timbul suatu kerugian Banyak perusahaan yang dalam kontrak kerjanya dengan tenaga kerja perempuannya juga tidak diatur mengenai hak cuti haid ini. baik dari sisi kerugian ekonomi yang kemungkinan terancam serta memang pegawainya yang masih belum terlalu banyak, jika dengan adanya Hak Cuti Haid yang artinya setiap Pegawai Perempuan disana akan mendapatkan Cuti Haid selama paling tidak 2 hari disetiap bulannya dan ini juga akan berpengaruh pada ekonomi perusahaan tersebut. namun mereka juga menyadari bahwa hal ini sebenarnya merupakan hal yang penting untuk tetap menjamin dan menjaga hak-hak para pekerjanya. Sehingga terdapat beberapa perusahaan yang akan lebih memilih untuk memberikan izin untuk tidak bekerja dengan surat keterangan dokter daripada melaksanakan Hak Cuti Haid ini. serta memberikan fasilitas kesehatan berupa kartu BPJS supaya perusahaan mengetahui kondisi kesehatan dari karyawannya.

Namun juga terdapat beberapa perusahaan di Indonesia yang menerapkan aturan Hak Cuti Haid ini dengan efisien dan maksimal sesuai dengan Peraturan Undang-Undang yang berlaku, namun dalam prosesnya masih terdapat beberapa kekurangan, dalam pelaksanaannya diperlukan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dalam mengambil Cuti Haid, seperti harus adanya:

1. Surat keterangan dokter
2. Surat izin dari dokter mengenai Cuti Haid
3. Izin Cuti Haid maksimal adalah dua kali dalam satu bulan dan paling lama maksimal tiga dalam satu kali cutinya
4. Izin cuti akan diberikan kalau ada yang menggantikannya

Beberapa Perusahaan dengan syarat tersebut telah melaksanakan hak Cuti Haid sesuai yang diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

⁹ Zaeni Asyhadie, 2007, Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan bidang Hubungan Kerja), PT.Rja Grafindo Persada, Jakarta, h.58

Tentang Ketenagakerjaan.¹⁰ Dalam kontrak/perjanjian kerja Minimarket BG Mart Gresik juta terdapat Pasal 81 ayat (1) yaitu mengenai Cuti Haid yang diberikan kepada Karyawan Wanita yang merasakan sakit pada saat haid dan memberitahukan kepada pengusaha/atasan yang bersangkutan guna mendapatkan istirahat di hari pertama dan kedua pada waktu haid.

Sama dengan beberapa Perusahaan yang lain, yang dalam penerapan Pasal 81 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dapat dikatakan sesuai dan dilaksanakan dengan efektif, dengan persyaratan adanya surat dokter yang mengatakan bahwa Pekerja Perempuan sedang dalam masa Haid. Surat keterangan haid dari dokter ini didapatkan melalui dokter poliklinik milik perusahaan. Hal ini juga serupa jika terasa nyeri perut terhadap Tenaga Kerja Perempuan, Pekerja wanita dapat langsung dibawa ke poliklinik perusahaan guna pemeriksaan lebih lanjut. Jika nyeri perut yang dirasakan telah sembuh maka pekerja tersebut dapat kembali bekerja atau sebaliknya jika nyeri perut yang dirasakan semakin parah, maka dapat dipulangkan dengan surat izin pulang dari dokter poliklinik yang menangani. Namun masih terdapat beberapa yang bisa dikatakan sebagai hambatan dari pelaksanaan cuti Haid, salah satunya adalah sulitnya petugas poliklinik dalam membedakan keluhan antara tenaga kerja perempuan yang sedang mengalami nyeri haid dan nyeri perut yang bukanlah karena haid, karena hal ini berkenaan dengan surat izin cuti Haid.

KESIMPULAN

Menurut Pasal 1 Angka (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. "*Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.*" Dr.A.Hamzah S.H. menyatakan bahwa ketenagakerjaan adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun diluar suatu hubungan kerja dengan alat produksi utama sebagai proses tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Sedangkan menurut Pasal 1 Angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan "*Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat*"

Simanjatak menyatakan bahwa Tenaga Kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Imam Soepomo, memberikan batasan hukum pemburuan sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang pekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Haid atau menstruasi adalah siklus normal bulanan dimana wanita akan mengalami pendarahan dari vagina. Darah menstruasi ini berasal dari lapisan rahim. Setiap bulan tubuh wanita akan mempersiapkan kehamilan dengan menghasilkan sel telur dalam indung telur, dan proses dalam menghasilkan sel telur ini dinamakan ovulasi. Jika sel telur tidak dibuahi oleh sel sperma atau tidak terjadinya proses

¹⁰ Mohammad Iqbal Agung Perdana, Implementasi Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Bumdes Giri "Bintang Giri Mart" Gresik)

pembuahan maka tidak akan terjadi kehamilan dan sebagai gantinya akan terjadi peristiwa menstruasi.

Haid sendiri dapat mempengaruhi kesehatan setiap wanita pada umumnya akan mengalami perubahan emosional, mental, dan bahkan fisiknya juga terpengaruh karena siklus menstruasi. Misalnya adalah mulai terasa kram atau nyeri perut, adanya nyeri pada dada, perut yang terasa kembung, perasaan ingin makan sesuatu (ngidam makanan), adanya *Mood Swing* atau pergantian suasana hati yang secara mendadak dan tiba-tiba tanpa ada alasan yang pasti, sakit kepala, dan mudah lelah. Bahkan terkadang terdapat beberapa wanita ketika sedang berada dalam siklus menstruasi ia benar-benar hingga tidak dapat bergerak karena rasa sakit yang dirasakan, jangkakan bekerja, bergerak sedikit saja terkadang sangatlah menyakitkan.

Hak Cuti Haid adalah Suatu Perlindungan Hukum terhadap kepentingan manusia yang hal ini dilindungi oleh negara. Setiap manusia pasti memiliki kepentingan yang diharapkan dapat dipenuhi dan dilindungi oleh hukum yang dalam hal ini bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja sama harmonis tanpa disertai adanya tekanan pihak satu dengan yang lain baik dari pihak yang dianggap kuat (atasan) dan pihak yang dianggap lemah (Bawahan). Perlindungan ini tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebenarnya mengandung 3 poin yang perlu dimengerti tidak hanya oleh Pekerja Wanita tapi juga Pengusaha yang dalam hal ini juga akan turut berkontribusi dalam penyediaan kesejahteraan hak yang didapatkan oleh Tenaga Kerja Perempuan. Poinnya adalah

- Pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan dan memberitahukan kepada Pengusaha atau atasan, tidak diwajibkan bekerja di hari pertama dan kedua pada waktu haid
- Pelaksanaan ketentuan tersebut diatur dan diperjelas dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau bahkan ada dalam perjanjian kerja bersama
- Pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja atau buruh perempuan merasakan sakit saat hari pertama dan kedua di masa haidnya sehingga dalam hal ini tidak dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal.

Dalam Sila Kedua Pancasila juga dapat menjadi contoh dan petunjuk dalam mengimplementasikan hal ini dengan diterapkan minimal mulai membiasakan diri dengan sikap toleransi timbal balik, saling menghormati baik kekurangan kelebihan setiap manusia serta senantiasa menampilkan rasa keadilan ke seluruh orang.¹¹

¹¹ Himmatul Izza Nur Fadhila, Fatma Ulfatum Najicha, 2021, Pentingnya Memahami dan Mengimplementasikan Nilai-nilai Pancasila di Lingkungan Masyarakat, Vol.4, No.2, hal. 212

DAFTAR RUJUKAN

- Agung Perdana, mohammad Iqbal. *Implementasi Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di Bumdes Giri "Bintang Giri Mart" Gresik).*
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan bidang Hubungan Kerja), PT.Ria Grafindo Persada, 2007.*
- Budiono, A.M Sugeng. *Bunga Rampai Hiperker dan Kesehatan Kerja.* Semarang, Universitas Diponegoro, 2003.
- Djakaria, M. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 3(1), 15-28.
- Fadhila, Himmatul Izza, and Fatma Ulfatun Najicha. *Pentingnya memahami dan mengimplementasikan nilai-nilai Pancasila di Lingkungan Masyarakat*, vol. 4, no. 2, 2021.
- Jatmiko, and Riswan Dwi. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, 2016.
- Nampira, Elyana Kartikawati, and Anik setyo Wahyuningsih. vol. Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan di PT.Sinar Panitia Djaja Semarang, 2016.
- Panjaitan, and Budi sastra. *advokat untuk Keadilan Sosial*, 2022.
- Rizqullah, Teuku Muharam, and Fatma Ulfatum Najicha. *Pengimplementasian Ideologi Pancasila dalam Kehidupan Berbangsa dan Bernegara*, vol. 6, no. 2, 2022.
- Sama'mur. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja.* JAKARTA, Gunung Agung, 2009.
- Sulistiawati, R. (2013). Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia.
- Suyatna, I. Nyoman, and Ni Made Rai Meisiani. *IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM HAK CUTI HAID TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN (STUDI PADA PT. BALI CAMEL SAFARIS'S).*
- Udiana, I. Made, et al. *Kewajiban Pengusaha Menyediakan Angkutan Antar Jemput bagi Pekerja Perempuan yang Bernagkat dan Pulang pada Malam Hari di Bali Safari and Marine Park*, vol. 4, no. 3, 2015. *Fakultas Hukum Universitas Udayana.*
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tetang Cipta Kerja
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentag Ketenagakerjaan