

# PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH PEREMPUAN ATAS CUTI HAID (STUDI DI PT. WAHYU MANUNGGAL SEJATI)

**Mawar Ella Sukmarani**

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya  
([mawarella324@gmail.com](mailto:mawarella324@gmail.com))

**Arinto Nugroho S.Pd., S.H., M.H.**

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya  
([arintonugroho13@gmail.com](mailto:arintonugroho13@gmail.com))

## Abstrak

Kaum perempuan memiliki perbedaan dengan kaum laki-laki secara fisik maupun mental, di mana kaum perempuan memiliki sistem reproduksi yang memungkinkan mereka untuk melahirkan, mengandung, dan menyusui. Hal tersebut menjadikan kaum perempuan memiliki hak-hak tersendiri, salah satu hak pekerja/buruh perempuan diatur dalam Ayat (1) dan (2) Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu mengenai hak cuti haid. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum atas cuti haid terhadap pekerja/buruh perempuan penelitian dilakukan di PT. Wahyu Manunggal Sejati. PT. Wahyu Manunggal Sejati adalah salah satu perusahaan yang menerapkan cuti haid kepada pekerja/buruh perempuannya karena perusahaan ini memiliki 98% pekerja/buruh perempuan. Penelitian ini juga untuk mengetahui dan menganalisis penyebab apabila terjadi hambatan dan upaya yang dilakukan. Jenis penelitian yang digunakan adalah empiris dengan model yuridis sosiologis. Penelitian ini dianalisis secara deskriptif kualitatif, metode ini dilakukan melalui wawancara dengan informan yaitu *Human Resources Development* (HRD), pihak medis, pekerja/buruh perempuan. Jenis data yang dipergunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan wawancara dengan para informan guna memperoleh data yang sebenarnya. Data sekunder diperoleh dari sumber bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan, jurnal hukum, hasil penelitian, makalah dan lain sebagainya. Dokumentasi juga dilakukan untuk memperoleh data yang menunjang seperti gambar dan laporan medis. Penerapan perlindungan hukum yang dilakukan PT. Wahyu Manunggal Sejati terhadap pekerja/buruh perempuan mengenai cuti haid telah dilaksanakan sesuai dengan Ayat (1) dan (2) Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hambatan yang terdapat dalam pemberian perlindungan yang diberikan PT. Wahyu Manunggal Sejati berasal dari berbagai faktor, yaitu kurangnya tenaga medis, sarana dan fasilitas, serta dari pekerja/buruh itu sendiri. Upaya yang dilakukan PT. Wahyu Manunggal Sejati adalah dengan memberikan klausula cuti haid dalam perjanjian perusahaan. Pemberian kartu haid, dan peningkatan pelayanan medis.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Cuti Haid, Hak Pekerja/Buruh Perempuan.

## Abstract

Women are both physically and mentally different from men. They have a reproductive system that allows them to give birth, pregnancy, and lactation. This makes women have their own right, one of the rights of female labors stipulated in Paragraph (1) and (2) Article 81 of Law Number 13 Year 2003 on Manpower is about menstrual leave. It was conducted to investigate the implementation of the law on protecting menstruation leave to female Labors at PT. Wahyu Manunggal Sejati. PT. Wahyu Manunggal Sejati is one of the companies that implements menstruation leave for its Labors because most of company's Labors were female about 98% of all Labors. The purpose of this research was to identify and analyze the causes of the obstacles and the efforts undertaken. This method of research was jurisdiction of empirical sociological model with descriptive qualitative analysis. The data were collected using interview and documentation, in which interview result was obtained from many informants (HRD, the medical side, female Labors). The types of data were the primary and secondary data. Primary data was obtained by interviewing informants Secondary data were obtained from sources of law in the form of legislation, law journals, research, papers and many other related sources. Documentation was also conducted to obtain data that supported such images and medical reports. The implementation of legal protection at PT. Wahyu Manunggal Sejati for femal Labors about menstruation leave was conducted in accordance with verse no. 1 and 2 (originally 81 of Law Number 13 Year 2003 on Manpower. The obstacles in providing protection by PT. Wahyu Manunggal Sejati were from a variety of factors, namely the lack of medical personnel, facilities and infrastructure, as well as of Labors themselves. The solutions made by PT. Wahyu Manunggal Sejati were to provide menstrual leave in the company agreement, give menstrual cards, and improve medical care.

**Keywords:** Legal protection, menstrual leave, rights of female labors.

## PENDAHULUAN

Istilah buruh sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda sampai saat ini istilah buruh masih populer dipergunakan dalam dunia ketenagakerjaan. Pada masa dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang yang melakukan pekerjaan kasar seperti kuli, tukang dan mandor. Orang-orang dengan pekerjaan ini disebut sebagai *Blue Collar* sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah dan swasta disebut sebagai *White Collar* atau pegawai/karyawan.<sup>1</sup> Pada masa tersebut kaum laki-laki adalah yang paling dominan dengan pekerjaan kasar dan karyawan kantoran karena mereka dianggap lebih kuat secara jasmani maupun rohani dibandingkan dengan kaum perempuan. Kaum laki-laki juga bekerja di ladang, bercocok tanam, berperang melawan penjajah dan menjadi pemimpin. Perempuan hanya berada di rumah melakukan pekerjaan rumah tangga seperti mengurus anak, memasak dan mencuci sehingga kaum perempuan pada masa itu masih terbelakang dan kurang maju.

Didikan yang dirintis oleh para pendahulu, seperti R.A Kartini yang memperjuangkan kaum perempuan dengan prinsip emansipasi yang menyetarakan hak antara perempuan dan laki-laki di Indonesia sedikit demi sedikit mampu menunjang keberhasilan bagi kaum perempuan. Dewasa ini, perempuan tidak lagi seperti dulu yang serba dibatasi dan dianggap sebagai kaum lemah, hal ini ditandai dengan pergolakan revolusi dan sikap protes dari kaum perempuan diberbagai belahan dunia. Organisasi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) turut menyuarakan dan mendukung persamaan hak perempuan baik dalam dunia kerja maupun kehidupan sosial masyarakat.

Perempuan di era kini dapat bekerja dalam berbagai sektor selayaknya kaum laki-laki. Kaum perempuan juga bertindak sebagai pemimpin, penentu, dan pengambil keputusan. Kaum perempuan tidak lagi dihadapkan dengan pekerjaan rumah tangga, tetapi kini mereka dapat memberikan kontribusi kepada kemajuan Republik Indonesia. Meningkatnya perkembangan industrialisasi dan teknologi yang semakin canggih membawa posisi perempuan sejajar dengan laki-laki, sehingga tidak ada lagi hambatan bagi perempuan untuk melakukan pekerjaan diberbagai bidang serta tidak ada lagi diskriminasi terhadap perempuan dalam hal mendapatkan pendidikan dan lapangan pekerjaan.

Kondisi perekonomian pada tahun 1997 menyebabkan lahirnya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Kondisi ekonomi Indonesia yang sedang krisis pada saat itu membuat kebijakan yang ada sangat berpihak kepada pengusaha

<sup>1</sup> Husni Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, Hlm 33.

dan pemerintah, hal tersebut menyebabkan diperbaruinya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan dan digantikan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang digunakan sampai saat ini.

Pemerintah telah memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh khususnya pekerja/buruh perempuan. Perempuan rentan terhadap tindakan diskriminasi, pelecehan seksual, kekerasan, dan tindak kejahatan lainnya. Adanya perlindungan kepada pekerja/buruh perempuan adalah sebagai bentuk keseriusan pemerintah dalam melindungi hak-hak pekerja/buruh perempuan. Bentuk perlindungan dan hak-hak bagi pekerja/buruh perempuan diantaranya adalah larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).<sup>2</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/Men/1989 mengatur tentang larangan Pemutusan Hubungan Kerja perempuan dengan alasan (1) pekerja/buruh perempuan menikah, (2) pekerja/buruh perempuan hamil, (3) pekerja/buruh perempuan melahirkan. Larangan tersebut merupakan bentuk perlindungan pekerja/buruh perempuan sesuai kodrat, harkat, dan martabatnya. Peraturan tersebut mewajibkan perusahaan untuk merencanakan dan melakukan pengalihan tugas bagi pekerja/buruh perempuan tanpa mengurangi hak-hak dan kewajibannya karena, sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan dikerjakan oleh wanita hamil.

Bentuk perlindungan dan hak-hak pekerja/buruh perempuan yang berikutnya adalah perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari atau pekerja/buruh perempuan yang mendapatkan shift malam. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep.224/Men/2003 mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.<sup>3</sup> Perlindungan tersebut bermaksud menjaga keamanan fisik dan psikis pekerja perempuan agar terhindar dari tindakan kriminal dan asusila berupa pemerkosaan atau pelecehan seksual.

Bentuk perlindungan dan hak-hak pekerja/buruh perempuan yang berikutnya adalah terkait dengan cuti haid. Pemerintah telah membuat peraturan untuk melindungi hak pekerja/buruh perempuan pada saat haid.<sup>4</sup> Cuti haid diatur dalam Pasal 81 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

<sup>2</sup> Editus Adisu & Libertus Jahelani, 2006, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, (online), (<https://books.google.co.id>), diakses 13 Juni 2015

<sup>3</sup> *Ibid*, diakses 13 Juni 2015.

<sup>4</sup> *Ibid*, diakses 13 Juni 2015.

(1)Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

(2)pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan diatur juga dalam Konvensi Internasional yaitu, *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* yang telah diratifikasi dengan Pasal 11 Huruf f Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 (CEDAW). Secara kodrati perempuan memiliki sistem reproduksi yang berakibat pada fungsi reproduksi mereka seperti menstruasi yang terjadi setiap bulan dengan siklus yang berbeda, hal ini yang membedakan antara perempuan dan laki-laki. Sistem reproduksi perempuan satu dengan yang lainya berbeda-beda. Haid pada hari-hari pertama, ada yang merasakan sakit, ada yang tidak merasakan sakit.

Cuti haid memiliki sisi negatif dan positif. Sisi positif cuti haid diantaranya adalah<sup>5</sup> (1) adanya cuti haid memberikan keleluasaan dan kebebasan beristirahat bagi pekerja/buruh perempuan karena umumnya pada saat haid perempuan mengalami sakit kepala, sakit perut, dan mual; (2) Adanya cuti haid dianggap menghormati dan menghargai perempuan secara kodrati; (3) Pada dasarnya cuti haid meliputi pemberian upah penuh, artinya pekerja perempuan masih diberi upah walaupun tidak bekerja selama dua hari. Sisi negatif cuti haid adalah<sup>6</sup> (1) ada pekerja/buruh perempuan yang sedang haid tetapi tidak mengalami sakit dan meminta izin untuk cuti haid; (2) Ada pekerja/buruh perempuan yang tidak mengalami haid tetapi mengaku haid dan meminta izin untuk mendapatkan cuti. Intinya haid digunakan sebagai alasan untuk bolos atau mangkir dari kerja dan tetap mendapatkan upah;(3) Alasan haid yang digunakan pekerja/buruh perempuan untuk tidak masuk kerja dapat merugikan perusahaan apalagi jika pekerjaanya mayoritas adalah perempuan.

Banyak cara yang dilakukan untuk membuktikan bahwa pekerja/buruh perempuan tersebut benar-benar haid atau tidak. Cara yang paling tidak etis adalah dengan pembuktian darah untuk mengetahui apakah pekerja/buruh perempuan tersebut berbohong atau jujur. Pembuktian dengan cara tersebut dianggap merendahkan dan tidak menghargai kaum perempuan. Pemberian surat dokter kepada atasan juga merupakan cara untuk membuktikan apakah pekerja/buruh perempuan tersebut

benar-benar haid atau tidak. Adapun ketentuan mengenai bentuk pemberitahuan haid kepada perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).<sup>7</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur bagaimana bentuk pemberitahuan kepada pengusaha yang dimaksud, termasuk juga mengenai wajib tidaknya pekerja/buruh yang sedang haid untuk izin menggunakan surat dokter.

Peraturan perusahaan perlu memperhatikan hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh, hal tersebut untuk memelihara hubungan kerja yang baik antara perusahaan dan pekerja/buruh. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama merupakan aturan yang menjelaskan tentang tata cara pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Peraturan dan Undang-Undang yang mengatur tentang pekerja/buruh perempuan tersebut, merupakan indikasi bahwa pemerintah bersungguh-sungguh dalam memberikan perlindungan dan hak-hak terhadap pekerja/buruh perempuan.

Perlindungan hukum pekerja/buruh perempuan khususnya yang dijelaskan dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu dilaksanakan oleh setiap perusahaan terutama yang banyak mempekerjakan pekerja/buruh perempuan. PT. Wahyu Manunggal Sejati yang berada di Jl. Indrokilo Km 05, Desa Dayurejo, Kec. Prigen, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. PT.Wahyu Manunggal Sejati diresmikan pada tanggal 3 Maret 1999 dengan nama CV. Wahyu (MPS Sukorejo 2) dan mulai memproduksi pada tanggal 10 Maret 1999. Pada tanggal 8 Agustus 1999 CV. Wahyu berubah menjadi PT. Wahyu Manunggal Sejati. Perusahaan tersebut merupakan salah satu unit Mitra Produksi Sigaret (MPS) yang memproduksi Sigaret Kretek Tangan (SKT) untuk PT. Sampoerna. Selain PT. Wahyu Manunggal Sejati terdapat PT. HM Sampoerna Tbk. yang juga memproduksi SKT. PT. Wahyu Manunggal Sejati memiliki 1012 pekerja/buruh 986 diantaranya adalah pekerja/buruh perempuan, sehingga berpotensi menimbulkan adanya tindakan yang merugikan hak perkerja/buruh perempuan dalam hal cuti haid.

Dari latar belakang yang diuraikan tersebut, maka rumusan masalah yang diperoleh yaitu (1) Bagaimanakah bentuk pelaksanaan perlindungan hukum atas cuti haid terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja di PT. Wahyu Manunggal Sejati? (2) Bagaimanakah hambatan PT. Wahyu Manunggal Sejati dalam memberikan jaminan

<sup>5</sup> Safinah Hakim, 29 Desember 2010, (online), (<http://www.kompasiana.com/safinahhakim/cuti-haid-menghargai-atau-merendahkan-perempuan>), diakses pada 1 Agustus 2016.

<sup>6</sup>Ibid.,

<sup>7</sup> Tri Jata Ayu Pramesti, 2014, (online), (<https://m.hukumonline.com-klinik:Apakah-Cuti-Harus-dengan-Surat-Dokter>), diakses 13 Juni 2015.

perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan atas cuti haid? (3) Bagaimanakah upaya PT. Wahyu Manunggal Sejati dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan atas cuti haid?

Berdasarkan rumusan-rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji pelaksanaan perlindungan hukum atas cuti haid terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja di PT. Wahyu Manunggal Sejati. Untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji penyebab apabila terjadi hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum atas cuti haid bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja di PT. Wahyu Manunggal Sejati. Untuk mengetahui, menganalisis, dan mencari solusi sebagai upaya dalam memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja di PT. Wahyu Manunggal Sejati.

## METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan penulisan skripsi ini adalah penelitian hukum empiris dengan model penelitian yuridis sosiologis.<sup>8</sup> Jenis penelitian ini berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundangan), namun tidak mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan tetapi mengamati bagaimana reaksi dan interaksi ketika sistem norma itu bekerja dalam masyarakat. berkaitan dengan penelitian ini penulis mengamati implementasi peraturan mengenai cuti haid dalam Pasal 81 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan keadaan di PT. Wahyu Manunggal Sejati. PT. Wahyu Manunggal Sejati yang beralamatkan di Jalan Indrokilo, Km. 5 Prigen, Pasuruan, Jawa Timur. Alasan pemilihan lokasi tersebut karena PT. Wahyu Manunggal Sejati merupakan salah satu unit Mitra Produksi Sigaret (MPS). Dalam memproduksi rokok terdapat dua teknik pembuatan, yang pertama Sigaret Kretek Mesin (SKM) yang proses produksinya menggunakan tenaga mesin, sehingga tidak memerlukan banyak tenaga kerja. Selanjutnya adalah Sigaret Kretek Tangan (SKT) yaitu rokok yang proses pembuatannya dengan cara digiling atau dilinting dengan tangan atau alat bantu sederhana (bukan mesin). SKT adalah salah industri padat karya yang menyerap tenaga kerja sangat besar. Keunggulan perempuan dalam ketelitian dan ketelatenan dinilai lebih baik dibandingkan pekerja/buruh laki-laki. PT. Wahyu Manunggal Sejati memiliki 986 pekerja/buruh perempuan, sehingga berpotensi menimbulkan adanya tindakan yang merugikan

hak pekerja/buruh perempuan dalam hal cuti haid sesuai dengan tema penulis yang meneliti tentang perlindungan hukum pekerja/buruh perempuan.

Informan adalah orang atau individu yang memberikan informasi data yang dibutuhkan sesuai yang diketahuinya dan peneliti tidak dapat mengarahkan jawaban sesuai dengan yang diinginkannya.<sup>9</sup> Informan yang dipilih dalam penelitian ini yaitu Ibu Kustianingsih sebagai Staff *Human Resources Development* atau HRD, Ibu Happy Novitasari Amd.Keb sebagai petugas medis, Pekerja/buruh perempuan yang dipilih secara acak atau *random sampling* (1) Ibu Siti Hamida di bagian banderol, (2) Ibu Susilowati di bagian juru tulis, (3) Ibu Dariya di bagian juru tulis, (4) Ibu Umi di bagian banderol, (5) Ibu Tuniasih di bagian *pushcutter*.

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini mencakup data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang relevan yang didapat dari sumber utama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dikumpulkan langsung oleh peneliti.<sup>10</sup> Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan wawancara dengan informan. Setelah data diperoleh dari lapangan maka langsung diolah. Kata-kata dari orang-orang yang diwawancarai merupakan sumber data utama. Sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis atau melalui perekaman. Data sekunder merupakan data dan informasi yang diperoleh dari sumber bahan hukum, karena dalam melakukan suatu penelitian tentunya juga diperlukan sumber-sumber penelitian agar penelitiannya terarah dengan baik serta masalah-masalah dapat terselesaikan.

Data sekunder terdiri dari 3 bahan hukum. Pertama bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277 (3) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan (*Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation*), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3836 (4) Undang-Undang

<sup>8</sup>Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2013. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar, Hlm 47.

<sup>9</sup>*Ibid*, Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, hlm 175.

<sup>10</sup> Amirudin dan Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Rajawali Pers, hlm. 30.

Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989 (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279 (6) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256 (7) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747 (8) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: Per.03/MEN/1982 Tentang Pelayanan Kesehatan Tenaga Kerja (9) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00.

Bahan hukum selanjutnya adalah bahan hukum sekunder yang terdiri atas buku, jurnal hukum yang berisi prinsip-prinsip dasar (asas hukum), pandangan para ahli hukum (doktrin), hasil penelitian, makalah, kamus hukum, berita-berita, artikel di media cetak maupun elektronik dan hasil temuan ilmiah yang berkaitan dengan hukum perburuhan.

Berikutnya adalah bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pengertian dan pemahaman atas bahan hukum lainnya. Bahan hukum tersier meliputi Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Besar Bahasa Inggris.<sup>11</sup>

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan. Untuk memperoleh data secara terperinci dan baik, maka peneliti menggunakan dua metode, yaitu wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah wawancara berstruktur untuk memperoleh data secara lengkap dan jelas, dengan bertanya langsung terkait rumusan masalah tentang bentuk perlindungan buruh atas cuti haid. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.<sup>12</sup> Dokumentasi pada penelitian ini adalah dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini, yaitu jumlah pekerja/buruh, jumlah pekerja/buruh berdasarkan area,

laporan tentang data medis terkait jumlah pekerja yang mengalami haid, kartu haid, gambar PT. Wahyu manunggal Sejati, Gambar suasana ruang produksi.

Data yang diperoleh akan diolah sedemikian rupa sehingga data dan bahan hukum tersebut tersusun secara runtut, sistematis, sehingga akan memudahkan dalam melakukan analisis. Data yang diperoleh berupa angka, gambar atau kata-kata.

Data yang telah diolah kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu memberikan gambaran atau pemaparan atas subjek dan objek penelitian. Analisis data adalah proses pengumpulan data yang didasarkan atas segala data yang sudah diolah dan diperoleh dari data primer maupun data sekunder yang dilakukan terhadap obyek penelitian.<sup>13</sup>

### Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT. Wahyu Manunggal Sejati berada di Jl. Indrokilo Km 05, Desa Dayurejo, Kecamatan Prigen, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Perusahaan ini diresmikan pada tanggal 3 Maret 1999 dengan nama CV. Wahyu (MPS Sukorejo 2) dan mulai berproduksi pada tanggal 10 Maret 1999. Pada tanggal 8 Agustus 1999 CV. Wahyu berubah menjadi PT. Wahyu Manunggal Sejati atau yang lebih dikenal dengan nama MPS (Mitra Produksi Sigaret) Prigen oleh masyarakat setempat. MPS (Mitra Produksi Sigaret) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang memproduksi berbagai *Brand Product* terkenal untuk Sampoerna. *Brand Product* yang dihasilkan diantaranya adalah Sampoerna Aga Hijau 12, Dji Sam Soe 12, Dji Sam Soe 16 & Panamas Kuning.

PT. Wahyu Manunggal Sejati memiliki pekerja/buruh perempuan berjumlah 986 orang. 940 orang pekerja/buruh perempuan diantaranya berusia 20-40 tahun dan masih produktif (haid). Jumlah pekerja/buruh perempuan tersebut dibagi lagi sesuai bidang dan keahlian masing-masing, selain itu pekerja/buruh perempuan harian atau bulanan.

Tabel 1. Data Pekerja/Buruh

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Usia			Total
			>20 s/d 30	>30 s/d 40	>40 s/d 50	
1.	Laki-laki	26	5	12	9	26
2.	Perempuan	986	338	602	46	986
Total		1012	343	614	55	1012

Dari data tersebut diketahui bahwa pekerja/buruh perempuan di bagi berdasarkan area:

Giling adalah proses melinting atau menggiling tembakau dengan kertas papir.

*Pushcutter* atau juga di sebut batil adalah proses setelah giling, yaitu merapikan rokok perbatang.

<sup>11</sup> *Opcit*, Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, hlm. 43

<sup>12</sup> Sugiono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, hlm 224.

<sup>13</sup> *Opcit*, Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, hlm. 183.

*Pack* adalah proses dimana rokok yang telah dirapikan akan dikemas sesuai isi misalnya 12 batang atau 16 batang.

Banderol adalah proses akhir yaitu menempelkan cukai diluar kemasan rokok serta merapikan kemasan dan diplastikan.

Tabel 2. Data Pekerja/Buruh Perempuan Berdasarkan Area

No.	Bagian/Area	Jumlah
1.	Giling	607
2.	<i>Pushcutter</i>	135
3.	<i>Pack</i>	127
4.	Banderol	26

Selain jumlah di atas PT. Wahyu Manunggal Sejati memiliki 79 pekerja/buruh harian dan 12 pekerja/buruh bulanan. Pekerja/buruh harian dan bulanan tersebut ditempatkan di salah satu area. Hal tersebut tergantung kebutuhan masing-masing area.

PT. Wahyu Manunggal Sejati memiliki monitoring lingkungan kerja, salah satunya dalam ruang bagian giling diperhatikan sekali mengenai iklim kerja atau kelembaban, kecepatan udara gerakan dan panas radiasi dengan tingkat pengeluaran panas dari tubuh tenaga kerja sebagai akibat dari pekerjaannya. Hal tersebut tentunya untuk menjaga kesehatan dan kenyamanan pekerja/buruh perempuan dalam memproduksi produk SKT.

### Hasil Wawancara Dengan Pihak HRD PT. Wahyu Manunggal Sejati

Cuti haid telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perusahaan diberikan kebebasan untuk menentukan bagaimana prosedur cuti haid itu sendiri. Ibu Kustianingsih selaku Staff HRD menerangkan sebagai berikut:

“Perusahaan menetapkan cuti haid berdasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, perusahaan mempunyai sistem atau prosedur sendiri untuk mengajukan cuti haid. Pasal 81 ayat 2 telah menyebutkan bahwa bagaimana mengenai ketentuannya diatur sendiri oleh perusahaan masing-masing. Jadi setiap pekerja/buruh perempuan di beri kartu haid, kartu tersebut di gunakan pada saat menstruasi dengan cara membawa kartu ke klinik dan petugas medis akan mencatatnya. Kartu tersebut berisi siklus menstruasi pekerja/buruh perempuan setiap bulannya. Petugas medis kemudian mencatat dalam laporan dan memberikan laporan cuti tersebut ke pihak keuangan untuk kemudian di berikan hak cutinya setiap minggu.”

Adanya hak cuti haid telah disampaikan dan disepakati oleh pekerja/buruh perempuan dalam perjanjian kerja. Seperti yang di sampaikan Ibu Kustianingsih berikut:

“Jadi sebelum bekerja mereka akan dikasih tau mengenai peraturan-peraturan dan hak-hak mereka selama bekerja, ya salah satunya cuti haid tersebut. Kita jelaskan satu-satu secara detail apa saja yang ada dalam perjanjian tersebut, termasuk prosedur cuti haid kita jelaskan juga. Setelah mereka paham dan sepakat baru perjanjian tersebut di tanda tangani”.

Pemberian cuti haid bisa menimbulkan adanya ijin cuti haid 2 kali dalam sebulan, karena pada perempuan bisa saja terjadi siklus menstruasi yang tidak teratur misalnya lebih dari satu kali dalam sebulan, dalam mencegah hal tersebut Ibu Kustianingsih menjelaskan sebagai berikut:

“Dengan adanya kartu haid tersebut dapat di pantau mengenai siklus haid para pekerja/buruh perempuan setiap bulannya. Sudah ada sosialisasi mengenai cuti haid sebelumnya, sehingga sebulan sekali pekerja/buruh yang menstruasi dengan kesadaran masing-masing datang ke klinik untuk melaporkan cuti haidnya. Pada dasarnya cuti haid menguntungkan bagi pekerja/buruh perempuan, mereka di perbolehkan ijin pulang atau tetap di pabrik untuk istirahat di klinik saat merasa sakit akibat haid dan tetap mendapatkan haknya berupa upah harian.”

PT. Wahyu Manunggal Sejati memiliki juga pekerja/buruh bulanan dan harian, pemberian cuti haid di dalam perusahaan ini tidak pernah membedakan pekerja/buruh perempuannya dalam cuti haid, seperti yang dijelaskan sebagai berikut:

“Cuti haid merupakan hak setiap pekerja/buruh perempuan, dan juga sudah diatur dalam Undang-Undang, jadi tidak ada alasan menolak memberikan cuti selama setiap pekerja/buruh perempuan melakukan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Di perusahaan ini buruh terdapat >1000 pekerja dan 900 di antaranya adalah perempuan. Termasuk pekerja/buruh perempuan bulanan dan harian. Perusahaan tidak pernah membedakan antara pekerja/buruh bulanan, harian, maupun tetap semua tetap mendapatkan kartu haid selama mereka masih produktif”.

Pelaksanaan cuti haid di PT. Wahyu Manunggal Sejati terdapat sedikit kendala dalam pelaksanaan cuti haid, seperti yang dijelaskan oleh ibu Kustianingsih sebagai berikut:

“Selama ini tidak terdapat kendala yang serius, sesekali pernah ada pekerja/buruh perempuan yang tidak melakukan laporan haid ke klinik kemudian petugas medis memanggil pekerja/buruh perempuan yang bersangkutan, setelah di periksa baru diketahui ternyata dia hamil. Seharusnya, jika dia merasa hamil maka secepatnya melapor karena selain cuti haid kan terdapat juga cuti hamil. Sejak itu perusahaan meningkatkan sosialisasi kepada buruh agar rutin melakukan laporan haid ke klinik.”

## Hasil Wawancara Dengan Pihak Petugas Medis PT Wahyu Manunggal Sejati

Menurut Ibu Happy Novitasari Amd.Keb selaku petugas medis, prosedur cuti haid yang ada di PT. Wahyu Manunggal Sejati sangat mudah, sehingga pekerja/buruh perempuan tidak kesulitan mengajukan cuti haid.

“prosedur perusahaan dalam memberikan cuti haid sangat sederhana yaitu pekerja/buruh perempuan cukup membawa kartu haid ke klinik pada saat haid, kemudian medis akan mencatat dan melaporkannya ke bagian keuangan setiap minggunya lalu upah atas cuti haid akan di berikan. Pekerja/buruh perempuan di perusahaan ini menerima upah perbulan namun upah cuti haid di berikan perminggu sesuai upah harian mereka”.

Ketika seorang pekerja/buruh perempuan mengalami haid maka mereka dapat mengajukan ijin haid yang disetujui oleh petugas medis, serta bagi petugas medis rutin melakukan pendataan terhadap para buruh perempuan, sesuai dengan yang dijelaskan oleh Ibu Happy sebagai berikut,

“jadi cuti haid dilakukan berdasarkan permohonan langsung yang dilakukan oleh buruh yang sedang haid, biasanya para pekerja buruh yang sedang haid tersebut datang ke klinik untuk meminta persetujuan ijin haid ke petugas medis, setelah kita cek kartu haidnya dan sesuai maka akan diberikan ijin cuti haid. Selain itu petugas medis juga selalu rutin melakukan pendataan pada pekerja yang haid pada hari itu, petugas medis juga akan menanyakan pekerja atau buruh yang dalam rekapan datanya seharusnya haid namun tidak mengajukan cuti haid.”

Prosedur dalam pemeriksaan untuk memastikan apakah pekerja/buruh perempuan tersebut benar-benar haid atau tidak perusahaan tidak melakukan pemeriksaan secara langsung, Selain karena hal tersebut dirasa tidak etis perusahaan juga memiliki cara tersendiri yaitu dengan adanya kartu haid yang mencatat siklus menstruasi setiap pekerja/buruh perempuan. Ibu Happy menjelaskan sebagai berikut:

“Tidak ada pemeriksaan secara langsung atau gimana, karena sudah menggunakan kartu haid yang menunjukkan siklus menstruasi pekerja/buruh perempuan setiap bulannya. Jadi, jika yang tertulis dalam kartu haid tanggalnya 4 agustus misalnya maka pekerja/buruh perempuan tersebut akan haid juga pada sekitar tanggal tersebut bulan berikutnya. Kita bisa tahu dia memang benar haid tanpa harus di periksa secara langsung”.

Petugas medis biasanya mengetahui pekerja perempuan sedang haid atau tidak melalui ciri-ciri fisik yang dialami oleh pekerja perempuan tersebut.

“Biasanya ketika ada yang mengajukan cuti haid ke klinik petugas medis cuma melihat ciri-ciri fisiknya saja misalnya, badannya kelihatan lemas dan pucat karena haid itu membuat perempuan tidak begitu nafsu makan akibat nyeri sehingga

berdampak pada pencernaan juga, mual, kembung seperti itu. Kemudian biasanya ditandai juga dengan munculnya jerawat. Kita lihat kartu haid yang dimiliki oleh pekerja tersebut dan data yang dimiliki oleh petugas medis.

Pasal 81 Ayat 2 menjelaskan bahwa pekerja/buruh perempuan yang sakit pada saat haid diperbolehkan untuk tidak masuk satu sampai dua hari, karena pada masa haid seseorang memang berbeda-beda ada yang mengalami sakit pada awal masa haid ada juga yang tidak merasakan sakit yang berlebihan. Sakit pada masa haid akan mengganggu konsentrasi dan kinerja pekerja/buruh perempuan, sehingga berdampak pada produktifitas perusahaan. Ibu Happy menjelaskan sebagai berikut:

“pekerja/buruh perempuan yang datang ke klinik untuk laporan cuti haidnya, bisa ijin pulang jika merasa perlu istirahat atau bisa juga beristirahat di klinik beberapa saat kemudian bekerja lagi. Selama ini pekerja/buruh perempuan tidak pernah ada yang rewel atau gimana”.

Pelaksanaan cuti haid di PT. Wahyu Manunggal Sejati dalam perakteknya terdapat beberapa pekerja/buruh perempuan yang tidak rutin melakukan laporan haid ke klinik, hal ini menjadi kendala bagi petugas medis karena mereka bertanggung jawab atas pencatatan siklus menstruasi pekerja/buruh perempuan setiap bulannya. Ibu Happy menjelaskan sebagai berikut:

“Kadang-kadang ada pekerja/buruh perempuan yang lupa tidak laporan ke klinik, kemudian medis melakukan memanggil yang tidak laporan tersebut. Ada dari mereka mengaku memang sudah tidak haid lagi/menopose karena memang usia mereka sudah tidak produktif. Beberapa karena hamil sehingga tidak lagi haid, jadi kartu haid sebenarnya memiliki fungsi ganda yaitu untuk prosedur cuti haid dan juga mengetahui siklus haid sehingga mudah juga untuk mengetahui kehamilan. Sekarang para buruh sudah kesadaran masing-masing melaporkan ke klinik karena menguntungkan bagi mereka dan itu kan juga hak para pekerja/buruhperempuan.”

## Hasil Wawancara dengan Pekerja/buruh Perempuan

Wawancara selanjutnya ditujukan terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja di PT. Wahyu Manunggal Sejati.

Ibu Hamida adalah salah satu pekerja/buruh perempuan PT. wahyu Manunggal Sejati. Ibu Hamida berusia 40 tahun, sehingga masih produktif haid. Ibu Hamida telah bekerja lebih dari 8 tahun di bagian banderol. Berikut adalah hasil wawancara dengan Ibu Hamida mengenai cuti haid di PT. Wahyu Manunggal Sejati:

“Setiap bulan saya pasti mengajukan cuti haid, jadi saya dulu dikasih kartu seperti ini (kartu haid). Ini di bawa ke klinik setiap kali saya haid lalu ditulis disini, nanti saya dapat upah. Tapi upahnya tidak diberikan langsung tapi seminggu sekali”

Sebelum mulai dipekerjakan PT. Wahyu Manunggal Sejati, Ibu Hamida menandatangani perjanjian kerja yang salah satu isinya tentang hak cuti haid dan juga penjelasan mengenai prosedur untuk cuti haid.

“Dulu dikasih tau kalau ada cuti haid, lalu dijelaskan juga baru sepakat. Waktu itu dijelaskan kalo mau haid menggunakan kartu haid kemudian ke klinik nanti sampe sana di periksa, saya dikasih kartu. Nanti oleh petugas medisnya dicatet dikartunya saya ini, setelah itu saya dapat upah cutinya”.

Dalam mengajukan cuti haid Ibu Hamida tidak pernah ada pemeriksaan langsung untuk membuktikan atau ditolak cutinya, bahkan menurut Ibu Hamida adanya cuti haid sangat menguntungkan.

“Saya tidak pernah ditolak saat mau cuti juga tidak diperiksa-periksa untuk membuktikan, kan dikartu sudah ada tanggalnya saya haid bulan lalu. Jadi ya menguntungkan sekali ya karena selain upah setiap bulan dapat juga dari cuti haid untuk tambah-tambah penghasilan”.

Ibu Deriya bekerja di PT. Wahyu Manunggal Sejati sudah lebih dari 4 tahun dibagian juru tulis. Ibu Deriya berusia 33 tahun. Wawancara dengan Ibu Deriya mengenai cuti haid adalah sebagai berikut:

“Saya tau kalau di sini ada cuti haidnya. Soalnya saya setiap bulannya ya mengajukan cuti”.

Mengenai peraturan cuti haid Ibu Deriya mengetahuinya dalam perjanjian kerja yang ditanda tangani pada saat mulai bekerja disini. Menurut Ibu Deriya adalah sebagai berikut:

“sebelum mulai kerja dulu dijelaskan peraturan sama cuti nya dan ada cuti haidnya. Jadi begini saya dikasih kartu haid, ini kalau saya haid saya ke klinik bawa kartunya lalu di tulis siklusnya sama mbak medis kemudian nanti kalo waktunya ngasih upah cuti haid dibagikan, biasanya seminggu sekali”.

Selama bekerja di PT. Wahyu Manunggal Sejati, Ibu Deriya tidak pernah ditolak dalam mengajukan haid. Seperti yang disampaikan sebagai berikut:

“Selalu boleh, kan memang sudah peraturannya begitu. Kalau sedang haid boleh istirahat boleh pulang, tapi saya biasanya tetap kerja soalnya aman aman kalau tidak kerja”.

Menurut Ibu Deriya adanya cuti haid tersebut menguntungkan bagi pekerja/buruh perempuan karena selain mendapatkan upah tetap mereka juga mendapatkan upah harian atas cuti haidnya.

“Ya menguntungkan sekali, kalau haid saya boleh pulang atau istirahat diklinik. Dan dapat upah harian juga sebesar Rp 120.000 itu kan banyak kalau buat Ibu rumah tangga seperti saya”.

Ibu Susilowati juga merupakan salah satu pekerja/buruh perempuan di PT. Wahyu Manunggal Sejati dibagian juru tulis. Beliau berusia 49 tahun.

Wawancara dengan Ibu Susilowati mengenai cuti haid yang ada di PT. Wahyu Manunggal Sejati adalah sebagai berikut:

“Sudah tau kalau ada cuti haid, saya kan masih haid jadi tetap dapat mengajukan cuti. Dulu di beritahu dulu sebelum kerja, ada di perjanjian kerjanya. Jadi caranya saya kan dikasih kartu untuk dibawa ke klinik kalau saya haid terus dicatat. Nanti dapat upah tapi tidak langsung.”

Menurut Ibu Susilowati tidak ada kesulitan dalam mengajukan cuti haid, tidak ada pemeriksaan secara langsung untuk memastikan apakah pekerja/buruh perempuan benar-benar haid atau tidak.

“Mudah sekali caranya, sudah ada kartunya jadi gampang. Siklus saya berubah-ubah mungkin karena saya berusia hampir 50 tahun. Jadi saya merasa sungkan karena dikartu haid memang siklusnya sudah tidak pasti, khawatirnya nanti saya dikira berbohong. Tapi petugas medis memahami, mungkin sudah tahu. Dulu saya juga pernah mengalami, selama 3 bulan masih haid tapi ternyata saya hamil, saya tidak tau soalnya masih ada haid seperti biasa kaya flek kecoklatan ya saya kira haid. Tapi kalau orang hamil kan terasa kalau ada yang gerak, akhirnya saya periksakan ternyata hamil. Dan saya sudah terlanjur menerima upah cuti haid saya selama 3 bulan, saya kembalikan tapi katanya sudah terlanjur jadi hak saya begitu katanya”.

Menurut Ibu Susilowati adanya cuti haid selain untuk mengetahui siklus haid juga menguntungkan.

“menguntungkan sekali, malah kalo biasanya haid pas hari libur rasanya aman. Kalau pas tidak libur bisa mengajukan cuti dapat upah, kalau pas libur ya tidak bisa”.

Ibu Umi berusia 40 tahun, dan bekerja di PT. Wahyu Manunggal Sejati sudah lebih dari 7 tahun. Wawancara dengan ibu Umi mengenai cuti haid adalah sebagai berikut:

“saya tahu kalau ada cuti haid karena saya juga pernah mengajukan cuti. Saya tahunya waktu pertama masuk diberikan penjelasan. Saya diberi kartu haid, nanti setiap saya haid saya mengajukan cuti”

Menurut Ibu Umi selama ini tidak ada kesulitan yang berarti dalam mengajukan ijin cuti, namun Ibu Umi menjelaskan bahwa di klinik terkadang mengalami antri. Adapun wawancara dengan Ibu Umi sebagai berikut:

“kalau kesulitan selama ini tidak ada, tapi cuma kadang-kadang antri di kliniknya. Jadi ya kalau antri begitu saya ijin cutinya saya ambil besoknya, tapi saya masih dalam kondisi tetap haid, haid kan biasanya 4 sampai 5 hari. Setiap kali haid saya mengajukan cuti kecuali waktu hamil, karena saat mengajukan saya tetap dapat tunjangan harian”

Ibu Umi menjelaskan bahwa selama bekerja di PT. Wahyu Manunggal Sejati, dalam mengajukan cuti haid tidak pernah di tolak.

“Tidak pernah ditolak, malah kalau saya tidak mengajukan cuti haid di tanyakan sama petugas medisnya. Menurut saya cuti haid sangat menguntungkan, saya boleh tetap kerja atau boleh istirahat tetapi tetap mendapat upah”.

Ibu Tuniasih berusia 26 tahun, bekerja di PT. Wahyu Manunggal Sejati sebagai pekerja/buruh bulanan di bagian *pushcutter*. Ibu Tuniasih baru bekerja selama 3 bulan sebagai pekerja/buruh bulanan. Wawancara dengan Ibu Tuniasih mengenai pelaksanaan cuti haid di PT. Wahyu Manunggal Sejati, sebagai berikut:

“Ya saya tahu kalau ada cuti haid, pertama masuk saya dijelaskan tentang cara mengajukan cuti haid. Saya juga di beri kartu haid, di gunakan kalau saya haid saya melaporkan ke petugas medis nanti dapat upah. Tapi saya baru 3 kali mengajukan cuti, soalnya saya buruh bulanan”.

Prosedur pengajuan cuti haid di PT. Wahyu Manunggal Sejati menurut Ibu Tuniasih tidak ada kesulitan dan tidak pernah di tolak, seperti yang jelaskan Ibu Tuniasih sebagai berikut:

“Pertamanya saya bingung, tapi teman-teman buruh lain juga ikut membantu memberitahu saya. Caranya tidak sulit, kartunya dibawa ke klinik kemudian dilaporkan, oleh petugas medis juga dijelaskan kalau saya sakit saat haid bisa istirahat, tapi saya tetap bekerja saya karena masih sanggup. Setelah itu nanti saya bisa dapat upah harian”.

## **PEMBAHASAN**

### **Pelaksanaan Cuti Haid di PT. Wahyu Manunggal Sejati**

Cuti haid merupakan hak setiap pekerja/buruh perempuan, di PT. Wahyu Manunggal Sejati cuti haid dilaksanakan sesuai dengan Pasal 81 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, adapun prosedur pelaksanaan cuti haid dibuat sendiri oleh perusahaan tetapi tetap berdasarkan pada peraturan Undang-Undang. Mengenai prosedur tata cara mengajukan cuti dijelaskan di perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pekerja/buruh perempuan.

Setiap pekerja/buruh perempuan diberi kartu haid yang berfungsi untuk mencatat siklus menstruasi mereka, pencatatan siklus dilakukan oleh petugas medis dan akan dilaporkan setiap seminggu sekali ke bagian keuangan untuk memberikan hak upah pekerja/buruh perempuan seperti yang diatur dalam Pasal 81 Ayat (2) dimana pekerja/buruh perempuan berhak mendapat upah pada saat cuti haid. Selain mencatat dan melaporkan laporan cuti haid ke bagian administrasi, petugas medis juga

melakukan pengecekan rutin dan pendataan terhadap pekerja/buruh sesuai rekap siklus haid masing-masing pekerja/buruh perempuan. Apabila dalam data rekap tim medis saat itu terdapat pekerja/buruh yang siklus haidnya jatuh pada tanggal tersebut, namun tidak mengajukan cuti haid, maka petugas medis akan menanyakan secara langsung ke pekerja/buruh perempuan yang bersangkutan. Mengingat bahwa cuti haid adalah bentuk perlindungan dari pemerintah untuk melindungi hak perempuan, karena ketika pekerja/buruh perempuan menggunakan hak cuti haid tersebut mereka tetap mendapatkan upah harian dan tidak diwajibkan bekerja.

Kartu haid dibuat oleh perusahaan untuk memberikan perlindungan untuk karyawan atau pekerja perempuan, perlindungan yang dimaksud adalah perlindungan terhadap hak yang diperoleh oleh pekerja perempuan tersebut. Pemberian kartu haid tersebut juga untuk menghindari kemungkinan adanya pekerja/buruh perempuan yang berbohong pada saat haid, sebab ketika terdapat pekerja yang berbohong maka para pekerja perempuan yang benar-benar haid akan sulit mendapatkan ijin cuti haid. Cuti haid merupakan hal yang penting mengingat bahwa PT. Wahyu Manunggal Sejati memiliki 986 pekerja/buruh perempuan, 338 orang berusia 20-30 tahun dan 602 berusia 30-40 tahun. Usia tersebut masih produktif dan masih dalam masa haid.

PT. Wahyu Manunggal Sejati juga memiliki pekerja/buruh harian, meskipun begitu pihak perusahaan tidak membedakan mengenai pemberian cuti haid. Semua pekerja/buruh perempuan mendapatkan hak cuti haidnya tanpa terkecuali selama masih produktif menstruasi dan tercatat sebagai pekerja/buruh di PT. Wahyu Manunggal Sejati. Dapat dikatakan adanya cuti haid menguntungkan bagi pekerja/buruh perempuan, karena selain mendapatkan upah atas haknya bekerja pekerja/buruh perempuan juga mendapatkan upah atas hak cuti haidnya. Pada saat haid pekerja/buruh perempuan juga diberi kebebasan apabila ingin istirahat diklinik atau bahkan pulang.

Pemberian sosialisasi mengenai cuti haid membuat pekerja/buruh perempuan dengan kesadarannya datang ke klinik setiap kali masa haid. Petugas medis tidak memeriksa secara langsung atau pembuktian kepada pekerja/buruh perempuan untuk mengetahui apakah pekerja/buruh perempuan tersebut benar-benar haid atau tidak. Cukup dengan melihat kartu haid pekerja/buruh perempuan, maka bisa diketahui bahwa pekerja/buruh perempuan tersebut benar haid.

### **Hambatan PT. Wahyu Manunggal Sejati Dalam Memberikan Jaminan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan Atas Cuti Haid**

Hal selanjutnya yang dibahas adalah mengenai hambatan yang terdapat mengenai jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan atas cuti haid. Dalam penelitian ini hambatan dalam pemberian jaminan perlindungan datang dari dua pihak, baik dari pihak perusahaan maupun pihak pekerja/buruh perempuan.

Hambatan yang dihadapi oleh pihak perusahaan dalam pemberian jaminan perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan atas cuti haid adalah kurangnya pihak medis. Berdasarkan hasil wawancara terhadap Ibu Happy selaku pihak medis dari perusahaan menjelaskan bahwa untuk menangani ratusan pekerja/buruh perempuan sangat kualahan dalam melakukan kontrol terhadap cuti haid, sehingga mengakibatkan dapat terganggunya produksi perusahaan pada saat siklus haid datang.

Jaminan perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan atas cuti haid juga mengalami hambatan pada faktor sarana dan fasilitas. Sarana dan fasilitas yang kurang memadai mengakibatkan pada perlindungan pekerja/buruh perempuan juga menjadi kurang. Hal tersebut dapat dilihat pada data pekerja/buruh perempuan yang tidak mengetahui bahwa dirinya sedang hamil dan seharusnya pihak medis perusahaan dapat mengontrol hal tersebut sehingga dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan atas cuti haid sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan.

Hambatan dapat terjadi karena adanya faktor dari masyarakat, masyarakat dalam hal ini adalah pekerja/buruh perempuan. Menurut Soerjono Soekanto terdapat beberapa indikasi tentang kesadaran hukum dalam masyarakat, antara lain:<sup>14</sup>

Pengetahuan Hukum, masyarakat memiliki pengetahuan secara konseptual tentang perbuatan-perbuatan masyarakat yang sudah diatur oleh hukum.

Harus paham, masyarakat bisa memaknai aturan-aturan yang ada pada pasal-pasal yang ada dalam undang-undang.

Sikap, masyarakat bisa menilai dalam dimensi-dimensi moral.

Perilaku, masyarakat mampu berperilaku sesuai dengan hukum yang berlaku.

Hambatan pada perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan yang atas cuti haid, dapat berasal dari pihak pekerja/buruh perempuan itu sendiri. Hal tersebut dikarenakan bahwa seringkali pekerja/buruh perempuan melakukan laporan palsu atau berbohong kepada pihak medis perusahaan untuk dapat libur cuti dan uang pengganti secara cuma-cuma. Pihak perusahaan dalam

hal ini menjadi sulit dalam mengontrol pekerja/buruh perempuan karena perilaku dari pekerja/buruh perempuan yang seringkali melanggar hukum dan berperilaku tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan. Terkait hal ini pihak perusahaan menjadi kesulitan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan atas cuti haid, dikarenakan pihak perusahaan juga sering dirugikan terkait dengan berjalannya produksi dan pemberian kompensasi cuti tersebut karena perilaku dari pekerja/buruh perempuan yang membuat laporan palsu atas cuti haid.

Mengatasi hambatan tersebut maka, terdapat faktor-faktor yang digunakan sebagai identifikasi penegakan sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan atas pemberlakuan cuti haid, yakni sebagai berikut:<sup>15</sup> Faktor hukumnya sendiri, Faktor penegak hukum, Faktor sarana atau fasilitas, Faktor masyarakat, Faktor kebudayaan.

Adapun dari faktor-faktor diatas hambatan mengenai pemberian perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan terhadap cuti haid, berfokus pada tiga faktornya yakni penegak faktor penegak hukum, faktor sarana dan faktor masyarakat.

Tabel 3. Faktor Hambatan

No.	Faktor yang menghambat penegakan hukum	Keterangan
1.	Faktor penegak hukum	Minimnya jumlah pihak medis, mengakibatkan kurangnya kontrol dalam perijinan cuti haid
2.	Faktor sarana dan fasilitas	Ruang medis yang kurang memadai
3.	Faktor masyarakat	Perlu adanya rasa tanggung jawab dan kesadaran bagi pekerja atau buruh perempuan

Pemaparan sebelumnya telah dijelaskan bahwa faktor penegak hukum dalam penelitian ini adalah kurangnya pihak medis selaku pihak yang berwenang dalam pengontrol para pekerja/buruh perempuan sehingga sering terjadi masalah pada pemberian cuti haid kepada pekerja/buruh perempuan.

Selanjutnya, faktor sarana atau fasilitas hal yang harus juga segera diatasi. Hal tersebut mengacu pada hasil wawancara kurangnya sarana ruang medis bagi pekerja/buruh perempuan yang memeriksakan diri jika haid datang secara tiba-tiba sesuai dengan data yang diperoleh dari wawancara tersebut. Hal terakhir yang juga perlu untuk diperhatikan dalam memberikan perlindungan adalah faktor masyarakat. Masyarakat dalam hal ini adalah pekerja/buruh perempuan yang membutuhkan

<sup>14</sup> Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta :RajaGrafindo, 2007, hlm. 5

<sup>15</sup> Soerjono Soekanto, *Ibid*, hlm 05

perlindungan hukum terhadap cuti haid, namun dalam hal ini juga dibutuhkan tanggung jawab dan kesadaran dari pekerja/buruh perempuan itu sendiri dalam hal mempergunakan haknya secara baik.

Mengenai penelitian ini bahwa salah satu pemegang peran penting justru berasal dari pekerja/buruh perempuan itu sendiri, walaupun dengan kurangnya tenaga medis dan kurangnya sarana dan fasilitas perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan sedang haid, jika pekerja/buruh perempuan mempergunakan haknya secara baik maka tidak akan mengganggu kestabilan dari perusahaan itu sendiri. Sehingga dalam hal pemberian perlindungan hukum pihak perusahaan dapat bekerja dan mengontrol secara penuh demi keseimbangan sebuah perusahaan itu sendiri. Pihak-pihak terkait seperti perusahaan dalam hal ini penyedia pekerjaan dan pekerja/buruh harus saling menguntungkan, sehingga perusahaan dapat menjalankan produksinya dan pekerja/buruh perempuan mendapatkan pemenuhan haknya secara penuh termasuk mengenai pemberian cuti haid kepada pekerja/buruh perempuan.

#### **Upaya PT. Wahyu Manunggal Sejati Dalam Memberikan Jaminan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan Atas Cuti Haid**

Menjawab permasalahan selanjutnya adalah mengenai upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh PT. Wahyu Manunggal Sejati dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan atas cuti haid. Perlu diketahui bahwa dalam perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan pada hak asasi manusia yang dimiliki oleh setiap subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.<sup>16</sup>

Menurut teori, bentuk perlindungan hukum terbagi menjadi dua bentuk, yakni:<sup>17</sup>

Perlindungan hukum preventif, merupakan perlindungan hukum yang bersifat pencegahan. Perlindungan hukum ini mempunyai tujuan untuk mencegah terjadinya perbedaan pendapat (sengketa) dan permasalahan kedepannya.

Perlindungan hukum represif, adalah perlindungan hukum yang mempunyai fungsi untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.

Secara preventif upaya perlindungan hukum yang diberikan oleh PT. Wahyu Manunggal Sejati dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan atas cuti haid, yakni dengan

memberikan sosialisasi terhadap pekerja/buruh perempuan. Selanjutnya sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh Ibu Kustianingsih selaku pihak HRD PT. Wahyu Manunggal Sejati bahwa perlindungan hukum yang diberikan dengan menjelaskan kepada setiap calon pekerja/buruh perempuan jika terdapat cuti haid dan mendapat upah walaupun tidak masuk bekerja. Ibu Kustianingsih menambahkan klausula mengenai cuti haid bagi pekerja/buruh perempuan juga terdapat dalam perjanjian kerja sebagai kekuatan yang mengikat antara pihak perusahaan dengan pekerja/buruh perempuan.

Upaya perlindungan bagi pekerja/buruh perempuan mengenai cuti haid juga dilakukan dengan memberikan kartu haid pada setiap pekerja/buruh perempuan. Hal tersebut dilakukan untuk mengontrol para pekerja/buruh perempuan jika sedang haid, segera untuk melaporkan diri pada pihak medis perusahaan yang kemudian ditindak lanjut oleh pihak perusahaan.

Upaya-upaya perlindungan hukum yang dilakukan oleh perusahaan telah sejalan dengan Undang-Undang yang berlaku, dalam hal ini untuk melindungi pekerja/buruh. Sehingga dengan adanya peraturan tersebut akan memberikan perlindungan akan hak dan kewajiban yang seimbang antara perusahaan atau pengusaha dengan pekerja/buruh. Dimana bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja/buruh meliputi sebagai berikut:

“Hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, Keselamatan dan kesehatan kerja, Pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat, Upah, Kesejahteraan, Jaminan sosial tenaga kerja”

PT. Wahyu Manunggal Sejati dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan atas cuti haid telah sejalan dengan semangat yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, namun terdapat hambatan-hambatan demi terwujudnya perlindungan terhadap pekerja/buruh yang lebih baik lagi.

#### **PENUTUP**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal mengenai perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan atas cuti haid di PT. Wahyu Manunggal Sejati.

Penerapan perlindungan hukum yang dilakukan oleh pihak PT. Wahyu Manunggal Sejati terhadap pekerja/buruh perempuan mengenai cuti haid dilakukan atas dasar Undang-Undang Pasal 81 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut berupa pemberian kartu haid, pendataan secara rutin, pemberian

<sup>16</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987, hlm. 1

<sup>17</sup> Philipus M. Hadjon, *Ibid*, hlm. 2

hak berupa upah harian ketika pekerja/buruh perempuan melakukan cuti haid.

Hambatan yang terdapat dalam pemberian perlindungan yang diberikan oleh PT. Wahyu Manunggal Sejati berasal dari berbagai macam faktor. Hal tersebut dapat berasal dari kurangnya tenaga medis yang terdapat dalam perusahaan sendiri, kemudian berasal dari sarana dan fasilitas dalam perusahaan yang kurang memadai dan faktor utama berasal dari pekerja/buruh perempuan itu sendiri. Ketiga faktor tersebut yang menghambat pemberian perlindungan pekerja/buruh perempuan atas cuti haid yang diberikan oleh PT. Wahyu Manunggal Sejati.

Terkait upaya yang dilakukan oleh PT. Wahyu Manunggal Sejati dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan atas pemberian cuti haid adalah dengan mencantumkan klausula cuti haid dalam perjanjian perusahaan, upaya selanjutnya dengan pemberian kartu cuti haid kepada setiap pekerja/buruh perempuan yang menjadi kontrol oleh perusahaan. Terakhir adalah dengan pemberian layanan medis yang terdapat dalam perusahaan.

#### Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa saran-saran sebagai berikut.

Bagi pihak PT. Wahyu Manunggal Sejati seharusnya memberikan perlindungan hukum secara maksimal dalam hal ini adalah dengan menambah sarana dan fasilitas dan petugas medis kepada pekerja/buruh perempuan terhadap pemberian cuti haid, sehingga pekerja/buruh dapat dengan tenang menjalankan pekerjaannya.

Bagi pekerja/buruh perempuan PT. Wahyu Manunggal Sejati diharapkan dapat mampu menggunakan hak penuh tanggung jawab. Berkaitan dengan haid yang merupakan masalah kesehatan secara personal maka perlu ada kesadaran dari para pekerja/buruh perempuan itu sendiri.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adisu, Editus & Libertus Jahelani. 2006. *Hak-Hak Pekerja Perempuan*: (Online). (<https://books.google.co.id>). diakses 13 Juni 2015.
- Amirudin & Asikin Zaenal. 2012. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ayu, Pramesti Tri Jata. 2014. *Apakah Cuti Haid Harus Dengan Surat Dokter*: (Online). ([https://m.hukumonline.com-klinik:Apakah Cuti Harus dengan Surat Dokter?](https://m.hukumonline.com-klinik:Apakah-Cuti-Harus-dengan-Surat-Dokter?)). diakses 13 Juni 2015.
- Badan Pembinaan Hukum Nasional. 1977. *Hukum Perburuhan*: Jakarta: Bina Cipta.
- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad. 2013. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*: Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- G. Kartasapoetra & Rience Indranngsih. 1982. *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, cet I: Bandung: Armiko Bandung.
- Hadjon, Philipus M., 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*: Surabaya: Bina Ilmu.
- Lalu, Husni. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*: Jakarta: Rajawali Pers.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Republik Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: Per.03/MEN/1982 Tentang Pelayanan Kesehatan Tenaga Kerja.
- Republik Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: Per.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 710.
- Republik Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00.
- Soekanto, Soejono. 2007. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*: Jakarta :Raja Grafindo.
- Sugino. 2014. *Metode Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*: Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Zainal, Asikin. 2002. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*: Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.