

IMPLEMENTASI PERATURAN HAK CUTI HAID PADA WAKTU KERJA DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI WILAYAH YOGYAKARTA

Elza Qorina Pangestika

Fakultas Hukum Universitas Widya Mataram
Dalem Mangkubumen KT III/237 Yogyakarta 55132
E-mail: elzaqorina@widyamataram.ac.id

Abstract

Issues related to the elimination of menstrual leave rights for women workers is one form of modern oppression that often occurs in the work environment. Through menstruation leave, the authority of the body of women workers that they should have is transferred to the hands of the power holders in the work environment. The body is accustomed to be obedient to certain interests. Departing from the assumption that many female workers do not get menstrual leave rights, this study will propose how the implementation of the menstrual leave entitlement regulations at work time in labor law in the Yogyakarta region. The subjects of this study were female workers of working age who worked in the Yogyakarta region. The research method used is a qualitative method with data collection techniques with observation and in-depth interviews. Qualitative data analysis techniques with the stages of data reduction, data presentation and drawing conclusions. This research is expected to be useful as input for the government, employers, and workers in formulating and implementing regulations concerning menstrual leave rights.

Keywords: leave; menstruation; workers; women; labor law.

Intisari

Isu terkait peniadaan hak cuti haid bagi pekerja perempuan merupakan salah satu bentuk penindasan modern yang sering terjadi di lingkungan kerja. Melalui cuti haid, otoritas tubuh pekerja perempuan yang seharusnya mereka miliki berpindah ke tangan-tangan para pemegang kuasa di lingkungan kerja. Tubuh dibiasakan untuk patuh terhadap kepentingan-kepentingan tertentu. Berangkat dari asumsi banyak pekerja perempuan yang tidak mendapatkan hak cuti haid, penelitian ini akan mengemukakan bagaimana implementasi peraturan hak cuti haid pada waktu kerja dalam hukum ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta. Subjek penelitian ini adalah pekerja perempuan usia kerja yang bekerja di wilayah Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data dengan observasi dan wawancara mendalam. Teknik analisa data kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat menjadi bahan masukan untuk pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam merumuskan dan menerapkan peraturan mengenai hak cuti haid.

Kata kunci: cuti; haid; pekerja; perempuan; hukum ketenagakerjaan.

A. Latar Belakang

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945 yang selanjutnya disebut UUD 1945, menentukan bahwa

tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hal ini berarti tidak diperkenankan lagi adanya diskriminasi pada berbagai bidang pekerjaan atau penghidupan berdasarkan jenis kelamin. Dewasa ini banyak kaum perempuan yang bekerja di luar rumah. Perempuan tidak lagi hanya menunjukkan peran domestik saja sebagai ibu rumah tangga akan tetapi juga perannya sebagai pekerja di luar rumah terbukti dengan semakin meningkatnya jumlah pekerja perempuan yang bekerja dari tahun ke tahun, hal ini merupakan dampak dari meningkatnya permintaan pekerja perempuan di berbagai bidang pekerjaan terutama di sektor industri.

Besarnya jumlah pekerja perempuan menunjukkan bahwa terjadi pergeseran peran perempuan secara umum. Perempuan selain berperan sebagai ibu rumah tangga juga berperan sebagai pekerja atau pencari nafkah keluarga. Ada beberapa faktor yang turut berpengaruh terhadap pergeseran peran perempuan sebagai pekerja. Faktor tersebut diantaranya yaitu adanya tuntutan ekonomi yang semakin meningkat serta luasnya kesempatan bagi perempuan untuk mencapai jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Selain itu, semakin terbukanya lapangan kerja bagi perempuan juga turut menarik minat perempuan menjadi pekerja.¹

¹ Anggraeni, "Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Antara Pekerja Perempuan Berstatus Kawin Dan Pekerja Perempuan Berstatus Belum Kawin di CV Berkah Karunia, Kulon Progo", <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/97285>, diakses tanggal 9 November 2019.

Pembangunan sektor industri pada dasarnya merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan taraf hidup serta mutu kehidupan rakyat. Salah satu tujuan pembangunan sektor industri adalah menciptakan lapangan kerja bagi penduduk dan meningkatkan kesejahteraan rakyat. Sebagai sektor industri yang cukup besar di Indonesia, pabrik-pabrik dengan afiliasi perusahaan internasional yang bergerak pada berbagai industri kemudian menjadi sorotan para aktivis perburuhan. Hal ini dikarenakan banyaknya kasus yang berkaitan dengan isu ketenagakerjaan. Isu-isu seputar perburuhan misalnya, antara lain mengenai kontrak kerja,² pengupahan,³ kekerasan seksual,⁴ serta masalah cuti yang meliputi cuti tahunan, cuti hamil, dan cuti haid.

Setiap pekerja perempuan wajib diberi perlindungan hukum oleh pihak pengusaha dan pemerintah. Perlindungan hak-hak pekerja perempuan yang bekerja pada perusahaan-perusahaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Pasal 38 ayat (3) sampai dengan ayat (4)

² Estu Suryowati, "Sistem Kontrak dan Outsourcing Masih jadi Momok Para Buruh", <https://www.jawapos.com/nasional/humaniora/01/05/2018/sistem-kontrak-dan-outsourcing-masih-jadi-momok-para-buruh>, diakses tanggal 9 November 2019.

³ Siti Afifiyah, "Sisi Gelap Piala Dunia, Upah Rendah Buruh Sepatu Adidas dan Nike", <https://bola.tagar.id/sisi-gelap-piala-dunia-upah-rendah-buruh-sepatu-adidas-dan-nike>, diakses tanggal 9 November 2019.

⁴ Luviana, "May Day 2018 : Buruh Perempuan Tuntut Akhiri Kekerasan Berbasis Gender di Dunia Kerja", <https://law-justice.co/may-day-2018-buruh-perempuan-tuntut-akhiri-kekerasan-berbasis-gender-di-dunia-kerja.html>, diakses tanggal 9 November 2019.

menentukan bahwa:

- (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama;
- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Ketentuan tersebut ditentukan lebih lanjut dalam Pasal 49 ayat (1) sampai dengan ayat (3), bahwa:

- (1) Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan;
- (2) Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita;
- (3) Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Pekerja perempuan memiliki perbedaan yang bersifat kodrati alamiah dengan pekerja laki-laki yang bersifat permanen dan tidak dapat diubah. Berdasarkan kodrat itulah kemudian timbul hak-hak khusus bagi pekerja

perempuan yang berkaitan fungsi reproduksi. Hal tersebut mendasari Pemerintah mewujudkan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dengan membuat berbagai peraturan perundang-undangan terkait, diantaranya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai perlindungan hak-hak bagi pekerja, yaitu tentang perlindungan waktu kerja dan waktu lembur yang terdapat dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 78, perlindungan waktu istirahat dan cuti yang terdapat dalam Pasal 79, perlindungan pengupahan yang terdapat dalam Pasal 89 sampai dengan Pasal 90, perlindungan jaminan ketenagakerjaan yang terdapat dalam Pasal 99, dan perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari yang terdapat dalam Pasal 76. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai perlindungan hak-hak khusus bagi pekerja perempuan, yaitu tentang perlindungan terkait hak cuti haid yang terdapat dalam Pasal 81 ayat (1), hak cuti melahirkan dan cuti keguguran yang terdapat dalam Pasal 82 ayat (1) dan ayat (2), hak menyusui anak pada waktu kerja yang terdapat dalam Pasal 83, serta larangan Pemutusan Hubungan Kerja yang terdapat dalam Pasal 153 ayat (1).

Paradigma kesetaraan gender sekarang menempatkan kaum perempuan memiliki kedudukan dan peran yang tidak kalah dengan laki-laki. Pekerja perempuan dituntut untuk meningkatkan

kemampuan dan kapasitas kerja secara maksimal, tanpa mengabaikan kodratnya sebagai perempuan, namun dari segi riwayat kesehatan, pekerja perempuan diperlakukan berbeda dari laki-laki terkait dengan kodratnya.⁵ Setiap pekerjaan apapun yang dipilih tentunya memiliki resiko yang berbeda-beda terlebih resiko pada pekerja perempuan. Resiko yang dimaksud yaitu mencakup kenyamanan dan keselamatan kerja. Banyak kasus pekerja perempuan yang mendapat perlakuan yang tidak baik saat bekerja maupun selesai bekerja.⁶

Perlindungan hak-hak khusus bagi pekerja perempuan muncul karena secara kodrat, fungsi reproduksi pekerja perempuan berbeda dengan pekerja laki-laki. Pekerja perempuan membutuhkan perlindungan khusus yang hanya diperlukan oleh pekerja perempuan. Regulasi mengenai perlindungan hak-hak khusus bagi pekerja perempuan, khususnya hak cuti haid tersebut juga muncul atas dasar permintaan para buruh yang merasa pekerjaan yang dilakukan sehari-hari cukup berat dan melelahkan terlebih ketika masa haid, yang mana 20% dari perempuan di dunia mengalaminya hingga mengganggu kegiatan sehari-harinya⁷. Ditambah

dengan jam kerja buruh pabrik yang panjang yaitu selama 8 jam dan porsi pekerjaan yang tidak sedikit karena harus memenuhi target harian yang ditentukan, perempuan buruh yang jumlahnya hampir 80% di setiap pabrik tentunya berhak mendapatkan hak cutinya ketika sedang mengalami haid.

Muncul berbagai respon dari pabrik ketika regulasi cuti haid resmi dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia. Banyak pabrik yang menjalankannya, tetapi memiliki aturan lanjutan yang ditetapkan pabrik. Ada juga pabrik yang tidak menjalankan dengan baik atau bahkan memiliki aturan cuti tersebutpun tidak. Hal ini diduga karena ayat-ayat di bagian akhir pasal⁸ menunjukkan kelonggaran yang diberikan oleh pemerintah kepada para pengusaha. Proses yang kemudian muncul adalah liberalisasi dimana memberikan ruang bagi pengusaha membangun penafsiran subjektif mengenai kondisi syarat-syarat kerja yang diinginkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Permasalahan cuti haid merupakan isu yang cukup menarik, mengingat jumlah pekerja perempuan sangat banyak. Haid yang merupakan proses alamiah bagi para perempuan dan merupakan otoritas tubuh yang seharusnya mereka miliki kemudian diduga seakan-akan berpindah ke tangan

⁵ Marlia Eka Putri, "Tinjauan Atas Perlindungan Terhadap Hak Menyusui Anak Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja Bagi Pekerja Perempuan", <https://jurnal.fh.unila.ac.id/index.php/fiat/article/view/331>, diakses tanggal 9 November 2019.

⁶ Fitri Anasari, "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", <http://digilib.uin-suka.ac.id/20819/>, diakses tanggal 9 November 2019.

⁷ Pallavi Latthe dan Rita Champeneria, 2012, *Dysmenorrhea: Clinical Evidence Handbook*,

Bethesda, A publication of BMJ Publishing Group, USA, hlm. 386.

⁸ *Vide* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

para pengusaha yang dibalut dalam bentuk politik produksi pabrik.

Toko X adalah sebuah toko online yang menjual berbagai jenis makeup impor yang beralamat di Jalan Tentara Pelajar km 7,5 Kabupaten Sleman Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, yang selanjutnya disebut toko X. Toko X mempunyai pekerja sebanyak 20 (dua puluh) orang, 16 (enam belas) orang diantaranya adalah pekerja perempuan.

Berdasarkan uraian di atas, menarik untuk dilakukan penelitian di toko X dengan merumuskan permasalahan mengenai implementasi peraturan hak cuti haid pada waktu kerja dalam hukum ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta, yang bertujuan untuk menjawab permasalahan mengenai implementasi peraturan hak cuti haid pada waktu kerja dalam hukum ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian diartikan sebagai “jalan ke”, namun demikian menurut kebiasaan metode dirumuskan dengan kemungkinan-kemungkinan, yaitu: suatu tipe pemikiran yang dipergunakan dalam penelitian dan penilaian, atau suatu teknik yang umum bagi ilmu pengetahuan, atau cara tertentu untuk melaksanakan suatu prosedur.⁹ Penelitian adalah usaha pencarian fakta menurut metode objektif yang jelas, untuk menemukan hubungan fakta dan menghasilkan

dalil atau hukum.¹⁰ Penelitian hukum adalah suatu upaya untuk mencari dan menemukan pengetahuan yang benar mengenai hukum, yaitu pengetahuan yang dapat disepakati untuk menjawab atau memecahkan secara benar suatu masalah hukum.¹¹

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis empiris. Metode yuridis empiris adalah pendekatan dengan melihat sesuatu kenyataan hukum di dalam masyarakat. Pendekatan sosiologi hukum merupakan pendekatan yang digunakan untuk melihat aspek-aspek hukum dalam interaksi sosial di masyarakat.¹²

Penelitian yuridis empiris merupakan penelitian lapangan (penelitian terhadap data primer) yaitu suatu penelitian meneliti peraturan-peraturan hukum yang kemudian di gabungkan dengan data dan perilaku yang hidup ditengah-tengah masyarakat. Data/materi pokok dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari para responden melalui penelitian lapangan, yaitu para arsitek yang pernah melakukan penciptaan atas suatu karya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ditandai dengan melukiskan secara akurat, membaca serta menginterpretasikan makna-makna secara tepat dari berbagai fenomena yang terjadi dalam konteks sosial. Metode

⁹ Soerjono Soekanto, 2016, *Pengantar Penelitian Hukum edisi revisi*, UI-Press, Jakarta, hlm. 5.

¹⁰ Moh. Nazir, 1998, *Metode Penelitian*, Ghalia, Jakarta, hlm. 14.

¹¹ M. Syamsudin, 2007, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 21.

¹² Zainudin Ali, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 105.

kualitatif merupakan prosedur penelitian dengan menghasilkan data diskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati.¹³

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi dilakukan untuk mendapatkan data dengan mengamati secara langsung, baik secara formal maupun informal. Observasi pada penelitian ini diantaranya untuk mengetahui bagaimana implementasi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya yang terkait dengan topik utama penelitian yaitu peraturan hak cuti haid pada waktu kerja dalam hukum ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta.

b. Wawancara Mendalam

Wawancara dilakukan secara informal secara bertahap dengan konteks yang tepat, guna mendapatkan data yang mendalam. Teknik ini dilakukan bertujuan agar peneliti mampu mengeksplorasi data dari sejumlah pekerja perempuan usia kerja yang bekerja di wilayah Yogyakarta.

2. Analisis Data

Setelah data terkumpul maka tahap selanjutnya adalah analisis data. Analisis data adalah proses pengorganisasian dan mengurutkan data ke dalam pola,

kategori, dan satuan uraian dasar. Data hasil penelitian yang telah dikumpulkan sepenuhnya dianalisis secara kualitatif. Analisis data kualitatif dilakukan sejak awal di lapangan dan sepanjang pengumpulan data.

Dalam analisa data kualitatif, terdiri dari tiga alur kegiatan yang akan terjadi bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan tranformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis lapangan. Dalam tahap ini yang terlebih dahulu dilakukan peneliti adalah menelaah seluruh data yang diperoleh baik primer maupun data sekunder di lapangan, kemudian melakukan penyederhanaan pada data tersebut dan merangkum serta memilih data pokok yang difokuskan pada hal yang penting, kemudian dicari temanya. Reduksi data berlangsung terus selama proses penelitian dilakukan.

Kemudian langkah selanjutnya adalah penyajian data, yaitu penyusunan serangkaian informasi yang memungkinkan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam tahap ini peneliti men-*display* data yaitu dengan membuat semacam tulisan atau draft dengan menyusunnya dalam suatu kesatuan yang selanjutnya dikategorisasikan bersamaan dengan melakukan koding dan pemeriksaan keabsahan data.

Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dalam tahap

¹³ J Lexy Moleong, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Jakarta, hlm. 7.

akhir ini peneliti melakukan penjabaran makna dari data yang disajikan. Hal ini dilakukan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan interpretasi, kami menggunakan prosedur-prosedur beragam termasuk pengumpulan data hingga mencapai titik jenuh (*redundancy of data gathering*) dan memperdebatkan prosedur-prosedur penjelasan. Bagi para peneliti kualitatif, secara umum prosedur ini disebut dengan teknik triangulasi. Teknik triangulasi biasanya merujuk pada suatu proses pemanfaatan persepsi yang beragam untuk mengklarifikasi makna, memverifikasi kemungkinan pengulangan dari suatu observasi ataupun interpretasi, namun harus dengan prinsip bahwa tidak ada observasi ataupun interpretasi yang 100% dapat diulang. Teknik triangulasi juga dapat digunakan untuk mengklarifikasi makna dengan cara mengidentifikasi cara pandang yang berbeda terhadap berbagai fenomena.¹⁴ Ketiga kegiatan tersebut (reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi) saling berkaitan dan berlangsung terus-menerus mulai saat sebelum dan sesudah pengumpulan data.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum. Sedangkan

Satjipto Rahardjo, menyatakan bahwa perlindungan hukum berupa memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM), yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁵ Berdasarkan pengertian tersebut, perlindungan hukum dapat dilihat sebagai wujud pemenuhan hak bagi warga negara untuk dapat memperoleh keadilan yang merupakan salah satu tujuan daripada hukum itu sendiri. Hukum ada untuk melindungi kepentingan manusia, dalam prosesnya mencari keadilan.¹⁶ Nilai-nilai keadilan merupakan dasar yang harus diwujudkan dalam hidup bersama dalam suatu Negara untuk mewujudkan tujuan negara itu sendiri.¹⁷

Sebagai wujud perlindungan terhadap hak setiap warga negara, perlindungan hukum berarti mencakup hak asasi manusia secara luas. Definisi HAM dapat dilihat dalam Pasal 1 *Universal Declaration of Human Rights* atau Deklarasi Umum Hak Asasi Manusia (DUHAM), bahwa *All human beings are born free and equal in dignity and rights. They are endowed with reason and conscience and should act towards one another in a spirit of brotherhood.* (Semua orang dilahirkan merdeka dan

¹⁴ *Ibid*, hlm. 307-308.

¹⁵ Philipus M. Hadjon, 2011, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hlm. 10.

¹⁶ Adhi Wibowo, 2013, *Perlindungan Hukum Korban Amuk Massa: Suatu Tinjauan Viktimologi*, Thafa Media, Yogyakarta, hlm. 37.

¹⁷ H.M. Agus Santoso, 2012. *Hukum, Moral, dan Keadilan: Sebuah Kajian Filsafat Hukum Edisi Pertama*, Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 87.

mempunyai martabat dan hak-hak yang sama. Mereka dikaruniai akal dan hati nurani dan hendaknya bergaul satu sama lain dalam persaudaraan). Kemudian Jack Donnelly mengemukakan bahwa *human rights are, literally, the rights that one has simply because one is a human being* (hak asasi manusia adalah hak yang dimiliki seseorang karena ia adalah manusia). Menurut Soetandyo Wignjosoebroto, definisi dari hak asasi manusia adalah hak asasi sebagai hak-hak dasar (fundamental) yang diakui secara universal sebagai hak-hak yang melekat pada manusia karena hakikat dan kodratnya sebagai manusia.¹⁸

Hak Asasi Manusia (HAM) tercantum jelas dalam konstitusi yakni pada BAB XA UUDNRI Tahun 1945 tentang Hak Asasi Manusia, mulai dari Pasal 28A sampai Pasal 28J. Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang dimaksud dengan Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.¹⁹

Terlaksananya pemenuhan HAM dengan baik dan bertanggung

jawab, dapat dilihat dari *political will* (keinginan/kemauan politik), *political commitment* (komitmen politik), dan *political action* (aksi politik).²⁰ Terlebih terkait dengan HAM, pemangku kewajiban sepenuhnya adalah negara (*state obligation*). Dalam Penjelasan Komentor Umum Deklarasi Umum Hak Asasi Manusia (DUHAM) menyatakan bahwa keharusan mewujudkan hak asasi manusia sepenuhnya merupakan kewajiban negara, yaitu kewajiban penghormatan (*obligation to respect*), kewajiban melindungi (*obligation to protect*), dan kewajiban memenuhi (*obligation to fulfil*)²¹

Perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan HAM terutama menjadi tanggung jawab pemerintah.²² *Report of the International Commission on Intervention and State Sovereignty (Responsibility to Protect)* menyatakan bahwa pertanggungjawaban negara (*state responsibility*) merupakan prinsip hukum internasional yang mengatur mengenai kapan dan bagaimana sebuah negara harus bertanggung jawab ketika terjadi pelanggaran kewajiban internasional oleh negara yang pada prinsipnya mengatur kapan sebuah kewajiban telah dilanggar dan konsekuensi hukum dari pelanggaran tersebut.²³ Pekerja

¹⁸ Eko Riyadi, 2012, *Vulnerable Groups*, PUSHAM UII, Yogyakarta, hlm. 12.

¹⁹ *Vide* Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886)

²⁰ Satya Arinanto, *Op.Cit.*, hlm. 60.

²¹ Eko Riyadi, *Op.Cit.*, hlm. 332-333.

²² Atik Krustiyati, "Optimalisasi Perlindungan dan Bantuan Hukum Pekerja Migran Melalui Promosi Konvensi Pekerja Migran Tahun 2000", *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 13, No. 1, 2013, hlm. 137.

²³ Koesrianti, "Perlindungan Hukum Pekerja Migran Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) di Luar Negeri oleh Negara Ditinjau dari Konsep Tanggung Jawab Negara", *Jurnal Yustisia*, Vol. 4, No. 2, 2015, hlm. 247-248.

merupakan subjek dari suatu hubungan kerja, karena pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha.²⁴ Pekerja perempuan merupakan salah satu pembahasan yang sering kali diulas oleh banyak peneliti ataupun lembaga swadaya masyarakat. Isu-isu seputar ketidakadilan dan penindasan terhadap pekerja perempuan tidak pernah lepas dari pembahasannya. Pada bagian ini peneliti ingin menggambarkan kehidupan pekerja perempuan.

Menurut pendapat Tjandraningsih sebagaimana dikutip oleh Salama, sebagian besar pekerja perempuan merupakan tulang punggung bagi keluarganya. Mereka menggunakan penghasilannya untuk kepentingan pendidikan, kesehatan, serta kelangsungan hidup keluarganya. Hal ini mencerminkan kontribusi dan subsidi yang nyata dari pekerja perempuan terhadap kelangsungan hidup keluarganya dibanding dengan laki-laki.²⁵ Pekerja perempuan mendapatkan beban ganda dalam menjalani kehidupan sehari-harinya baik saat bekerja maupun ketika di lingkungan keluarga. Daulay menyatakan bahwa karena berada dalam lingkungan kerja yang bias gender, pekerja perempuan ini diperlakukan sebagai alat produksi di lingkungan kerjanya, sementara di lingkungan keluarga harus mematuhi ayah dan/atau suami mereka.²⁶ Bagi perempuan yang

normal dan sehat pada usia tertentu akan mengalami haid. Dalam praktiknya, banyak perempuan yang sedang dalam masa haid tetap bekerja tanpa gangguan apapun, tetapi kalau keadaan fisiknya tidak memungkinkan, maka yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.²⁷

Haid adalah keluarnya darah dari uterus akibat terlepasnya lapisan endometrium uterus. Menurut pendapat Lewellyn sebagaimana dikutip oleh Siti Handayani, haid adalah perdarahan secara periodik dan siklik dari uterus disertai pelepasan endometrium. Siklus haid terjadi dengan selang waktu 22-35 hari dan lamanya haid antara 2-8 hari, pada setiap wanita biasanya lama haid itu tetap.²⁸

Pada saat perempuan mengalami haid, sering merasakan nyeri. Nyeri haid merupakan nyeri yang dirasakan pada bagian panggul, perut bagian bawah, punggung bawah, kejang perut bagian bawah yang hebat, sangat sakit yang terjadi sebelum ataupun selama haid. Gejala nyeri biasanya muncul saat mulai haid, namun beberapa wanita merasa tidak nyaman saat beberapa jam sebelum haid. Rentang dan keperahan dari gejala *dismenorre* berbeda-beda antara wanita

Manufaktur: Suatu Kajian dan Analisis Gender”, *Jurnal Wawasan*, Vol. 11, No. 3, 2016, hlm. 51.

²⁷ La Ode Yusman Muriman, “Beban Kerja dengan Menstruasi Pada Penenun di Pesisir Kota Bau Bau: Kajian Budaya Kerja”, http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/63103, diakses tanggal 15 November 2019.

²⁸ Wasis Pujiati, “Efek Minyak Esensial Lavender Dibandingkan dengan Minyak Esensial Jahe terhadap Intensitas Nyeri Menstruasi pada Remaja”, <https://journal.ugm.ac.id/jkr/article/view/35941>, diakses tanggal 15 November 2019.

²⁴ Zainal Azikin, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 65.

²⁵ Nadiatus Salama, “Suara Sunyi Pekerja Pabrik Perempuan”, *Jurnal Studi Gender SAWWA*, Vol. 7, No. 2, 2012, hlm. 37.

²⁶ Harmona Daulay, “Buruh Perempuan di Industri

yang satu dengan lainnya dan dari siklus ke siklus lainnya. Menurut pendapat Wong dan Khoo sebagaimana dikutip oleh Anik Dwi Marga, nyeri haid biasanya terjadi di area abdomen bagian bawah. Perempuan mendeskripsikan nyeri seperti nyeri tajam, kram, kembung atau mencengkram, nyeri bisa menjalar dari punggung bagian bawah ke bagian atas. Nyeri tersebut menyebabkan perempuan sulit berkonsentrasi, gangguan aktivitas sosial, dan penurunan aktivitas.²⁹

Perempuan banyak yang mengalami ketidaknyamanan fisik selama beberapa hari sebelum mendapatkan periode haid, kondisi ini dikenal dengan *premenstrual syndrome* (PMS). *Premenstrual syndrome* (PMS) adalah gejala yang dirasakan wanita sekitar seminggu sebelum fase haid yaitu pada fase luteal dalam siklus haid, wanita biasanya mengalami rasa tidak enak yang dikombinasikan fisik dan psikologis serta perubahan perilaku pada aktivitas normal.³⁰ Gejala yang berhubungan dengan *premenstrual syndrome* (PMS) adalah perubahan alam perasaan atau emosional yang cenderung ke arah negatif seperti perasaan sedih atau murung, lemas, *mood swing*, agresi, panik, bingung. Selain itu terdapat gejala fisik seperti rasa tidak enak atau nyeri di abdomen, nyeri pada payudara, sakit

kepala, nyeri punggung, lemas, mual, dan edema.³¹

Premenstrual syndrome (PMS) mempengaruhi banyak wanita selama masa reproduktifnya. Gangguan *premenstrual syndrome* (PMS) ini ditandai dengan munculnya gejala selama fase luteal siklus haid.³² Fase *luteal* disebut juga fase ovulasi yang ditandai dengan sekresi LH yang memacu matangnya sel ovum pada hari ke-14 sesudah haid. Sel ovum yang matang akan meninggalkan folikel dan folikel akan mengerut dan berubah menjadi corpus luteum. Corpus luteum berfungsi untuk menghasilkan hormone progesteron yang berfungsi untuk mempertebal dinding endometrium yang kaya akan pembuluh darah.³³ Gejala selama fase luteal siklus haid ini akan menurun secara cepat sesuai dengan berlangsungnya haid. Sekitar 85% wanita menyusui melaporkan mempunyai satu atau lebih gejala *premenstrual syndrome* (PMS) dan sekitar 10% melaporkan adanya gejala yang mengganggu aktivitas kehidupan.³⁴

Penelitian yang dilakukan Mei Zhou, *et al* terhadap 1.642 perempuan pekerja kereta api di China menemukan bahwa 59,5% gangguan haid terjadi pada pekerja perempuan dan 54,8% memiliki perubahan fibrokistik, dimana resiko gangguan haid secara signifikan meningkat sehubungan dengan

²⁹ Anik Dwi Marga, "Hubungan Antara Stresor Psikososial dengan Gangguan Menstruasi Pada Remaja SMP Pasca Erupsi Merapi di Kecamatan Cangkringan Kabupaten Sleman Yogyakarta", <https://jurnal.ugm.ac.id/jkr/article/view/12655>, diakses tanggal 15 November 2019.

³⁰ Aulia Azizah, "Tingkat Intensitas Komunikasi Antara Orang Tua dan Remaja Putri Tentang Pengetahuan dan Keluhan Menstruasi di SMP Negeri 1 Banjarbaru", <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/85499>, diakses tanggal 15 November 2019.

³¹ *Ibid.*

³² *Ibid.*

³³ Proverawati dan Siti, 2019, *Menarche Menstruasi Pertama Penuh Makna*, Nuha Medika, Yogyakarta, hlm. 61.

³⁴ Dickerson *et al* pada Aulia Azizah, *Op.Cit.*, hlm. 20.

pekerjaan.³⁵ Penelitian yang dilakukan oleh Kusmiran tentang faktor resiko siklus menstruasi menemukan bahwa beban kerja yang berat berhubungan dengan jarak menstruasi yang panjang dibandingkan dengan beban kerja yang ringan dan sedang. Beban kerja yang terlalu berat membuat seorang perempuan mengalami kecapekan dan mudah terserang penyakit. Terlebih lagi bila seorang perempuan tidak punya cukup waktu untuk istirahat dan tidak memperoleh cukup perhatian akan kondisi kesehatannya.³⁶ Penelitian yang dilakukan oleh Sianipar, *et al* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara aktivitas fisik dan mental dengan gangguan haid. Gangguan haid ini memerlukan evaluasi yang seksama karena gangguan haid yang tidak ditangani dapat mempengaruhi kualitas hidup dan aktivitas sehari-hari.³⁷

Terkait dengan haid yang dialami oleh setiap perempuan normal dan sehat, khususnya pekerja perempuan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan mengenai cuti haid bagi pekerja perempuan. Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa, “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.”

Pekerja/buruh perempuan yang melaksanakan cuti haid tetap mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan, “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”. Ketentuan tersebut diperinci lagi pada Pasal 93 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan, “Pekerja / buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan”. Banyak terserapnya pekerja perempuan di berbagai bidang pekerjaan tidak diikuti dengan kemudahan bagi pekerja perempuan untuk menerima hak-haknya sebagai pekerja. Ketidakadilan yang dirasakan oleh pekerja perempuan merupakan bentuk penindasan modern, cerita lama yang terus berulang meski jaman telah berkembang. Dari mulai kesehatan reproduksi, pelaksanaan cuti, hingga hal-hal lain di luar topik utama penulisan ini, seperti isu upah minim, diskriminasi di lingkungan kerja, hingga pelecehan seksual yang masih sering terjadi di berbagai lingkungan kerja. Isu-isu tersebut tetap terjadi walau berbagai aturan telah ditetapkan oleh Pemerintah, hal ini dikarenakan munculnya perbedaan penafsiran oleh berbagai pihak. Seperti misalnya permasalahan terkait aturan cuti haid, permasalahan utama yang menyebabkan nihilnya perlindungan terhadap pekerja perempuan untuk menjalankan cuti haid adalah pengaturan dalam Undang-

³⁵ La Ode Yusman Muriman, *Op.Cit.*

³⁶ Kusmiran, 2011, *Kesehatan Reproduksi Remaja dan Wanita*, Salemba Medika, Jakarta, hlm. 31.

³⁷ La Ode Yusman Muriman, *Loc.Cit.*, hlm. 35.

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang justru menegaskan lepas tangannya Pemerintah dalam memberikan perlindungan.³⁸

Penelitian ini dilakukan di sebuah toko *online* yang menjual berbagai jenis makeup impor yang beralamat di Jalan Palagan Tentara Pelajar km 7,5 Kabupaten Sleman Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, yang selanjutnya disebut toko X. Pemilihan tempat penelitian di toko *online* dipilih dengan menyesuaikan perkembangan jaman, di masa serba sulit seperti saat ini Pemerintah menggaungkan warganya untuk merintis usaha, usaha-usaha baik usaha kecil, menengah, maupun besar hasil rintisan masyarakat tidak jarang berbentuk toko *online*. Oleh sebab itu, toko *online* sangat menarik untuk diteliti.

Toko X mempunyai pekerja sebanyak 20 (dua puluh) orang, 16 (enam belas) orang diantaranya adalah pekerja perempuan. Sebanyak 5 (delapan) orang dipekerjakan di bagian customer service instagram, 2 (dua) orang di bagian *customer service line*, 2 (dua) orang di bagian *customer service shopee*, 8 (delapan) orang *warehouse*, 2 (dua) orang di bagian marketing dan sebanyak 1 (satu) orang dipekerjakan sebagai supervisor. Semua pekerja tersebut dipekerjakan dengan cara melamar sendiri berdasarkan beberapa kriteria yang telah ditentukan oleh pihak toko

dalam proses perekrutannya.³⁹

Setiap pekerja yang akan menjadi pekerja pada toko X, harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain:⁴⁰

- a. Minimal berusia 18 tahun, dan lulus SMA (sederajat);
- b. Sehat jasmani dan rohani, dibuktikan dengan Surat Keterangan Berbadan Sehat dari Rumah Sakit atas biaya sendiri dan menyerahkan hasilnya;
- c. Menyertakan Surat Berkelakuan Baik dari Polisi setempat, fotocopy KTP, dan foto terbaru;
- d. Memiliki kemampuan yang sudah ditentukan dalam spesifikasi pekerjaannya;
- e. Lulus dalam test yang dilakukan oleh pihak perusahaan;
- f. Dapat menerima syarat-syarat dan kondisi kerja pada umumnya.

Penerimaan karyawan dilakukan melalui prosedur rekrutmen yang ditetapkan oleh toko yang diatur sebagai berikut:⁴¹

- a. Lolos tahap administrasi;
- b. Lolos wawancara oleh pengusaha toko X.

Calon pekerja yang terikat perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu yang dapat menyelesaikan masa percobaan dan dinyatakan lulus dapat menjadi pekerja tetap jika memenuhi persyaratan

³⁸ Khamid Istakhori, "Eksplotasi Buruh Perempuan Melalui Perampasan Cuti Haid", <http://majalahsedane.org/eksplotasi-buruh-perempuan-melalui-perampasan-cuti-haid/>, diakses tanggal 15 November 2019.

³⁹ Hasil wawancara dengan Fanesa Ayu, pengusaha toko X, pada tanggal 23 April 2020 pukul 11.00 WIB.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ *Ibid.*

yang ditetapkan oleh toko.⁴²

Hubungan kerja di toko X lahir karena adanya perjanjian kerja tertulis yang dibuat sepihak oleh pengusaha toko X dengan kata lain dibuat dalam format standar yang menguraikan hak dan kewajiban pengusaha dan juga pekerja. Pekerja di toko X dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu:⁴³

- a. Pekerja tetap;
- b. Pekerja kontrak;
- c. Pekerja yang masih dalam masa percobaan.

Menurut hasil wawancara Peneliti dengan Fanesa Ayu selaku pengusaha toko X, mulai dari proses perekrutan hingga penempatan posisi kerja para pekerja perempuan tersebut disamakan dengan pekerja laki-laki, dengan kata lain tidak diistimewakan. Penempatan posisi kerja di toko X tidak didasarkan pada keahlian atau tingkatan pendidikan pekerja yang bersangkutan, namun hal tersebut dikecualikan bagi pekerja yang menempati bagian supervisor. Para pekerja perempuan tersebut bekerja di toko X atas kemauan mereka sendiri dengan cara memasukkan lamaran kemudian mengikuti tes hingga lulus dan menjadi pekerja.⁴⁴

Hubungan kerja di toko X terjadi karena adanya perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yang dibuat secara tertulis. Pekerja yang diterima di toko X akan menjalani masa percobaan selama 3 (tiga) bulan. Setelah selesai masa percobaan, apabila menurut

penilaian pengusaha toko bahwa pekerja tersebut dapat memenuhi persyaratan keterampilan bekerja sesuai dengan ketentuan toko, maka pekerja tersebut dapat diangkat menjadi pekerja tetap.⁴⁵ Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, toko X tidak mengatur mengenai cuti haid. Pekerja perempuan yang sakit karena haid, dapat mengajukan cuti selama 1 hari dengan melampirkan surat keterangan sakit karena haid dari dokter.⁴⁶

Pihak pengusaha menganggap bahwa pada jaman modern ini ada obat penghilang rasa sakit pada waktu haid (*feminax*), sehingga pekerja perempuan dianggap tetap dapat bekerja seperti biasa. Alasan lain dari pihak pengusaha adalah karena alasan cuti haid dapat dimanfaatkan oleh pekerja perempuan untuk tidak masuk kerja, selain itu apabila pekerja perempuan meminta cuti haid pada waktu yang bersamaan, maka hal ini dapat menghambat proses pelayanan pada customer. Menurut pihak pengusaha, haid yang dialami oleh pekerja perempuan bukan halangan bagi pekerja perempuan untuk bekerja, sehingga cuti haid cukup diberikan selama 1 (satu) hari saja. Jika pekerja perempuan tersebut tidak mengajukan cuti haid, dan merasakan sakit pada saat haid pada jam kerja, toko X mengizinkan pekerja untuk beristirahat di kamar kosong yang telah disediakan.⁴⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan 3 (tiga) orang pekerja perempuan staf

⁴² *Ibid.*

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ Hasil wawancara dengan Fanesa Ayu, pengusaha toko X, pada tanggal 6 Juli 2020 pukul 13.00 WIB.

⁴⁷ *Ibid.*

warehouse di toko X, mereka mengatakan bahwa terkadang merasakan sakit pada saat mengalami haid, apalagi saat bongkaran kiriman dari luar negeri datang, namun rasa sakit tersebut masih bisa ditahan dan memilih untuk tetap bekerja.⁴⁸ Jika merasakan sakit pada saat jam kerja, para pekerja perempuan ini lebih memilih untuk beristirahat di kamar kosong yang bisa digunakan untuk istirahat yang telah disediakan oleh pihak pengusaha. Para pekerja perempuan ini mengetahui jika merasakan sakit karena haid dan mereka mengajukan izin dengan alasan sakit maka mereka harus menggunakan surat keterangan dari dokter yang mana hal tersebut dianggap merepotkan bagi pekerja perempuan karena mereka harus berobat dan meminta surat keterangan dari dokter hanya karena haid.⁴⁹ Berdasarkan hal tersebut, para pekerja perempuan toko X ketika merasakan sakit pada saat mengalami haid lebih memilih untuk tetap bekerja dan menahan sakit yang dirasakan.

Pasal 81 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa:

- (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

pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, toko X tidak mengatur mengenai cuti haid. Pekerja perempuan yang sakit karena haid, dapat mengajukan cuti selama 1 hari dengan melampirkan surat keterangan sakit karena haid dari dokter,⁵⁰ ketentuan ini tidak sesuai dengan Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa, “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.”

Pengusaha toko X memandang pemberian cuti haid bagi pekerja perempuan sebagai pemberian cuti sakit, hal ini merupakan bentuk perlakuan setara antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki, serta menyamakan kondisi biologis pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki. Perempuan diciptakan dengan kondisi istimewa, yaitu salah satunya dengan haid, kondisi ini sudah ada sejak perempuan lahir, maka dikatakan sebagai kodrat. Mengingat kodrat tersebut, maka haid merupakan hak asasi bagi perempuan.

Hak asasi adalah hak yang dimiliki manusia secara kodrati tanpa adanya pengecualian dan keistimewaan bagi golongan, kelompok maupun tingkat

⁴⁸ Hasil wawancara dengan 3 (tiga) orang pekerja perempuan staf warehouse di toko X, pada tanggal 6 Juli 2020 pukul 13.00 WIB.

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ Hasil wawancara dengan Fanesa Ayu, pengusaha toko X, pada tanggal 6 Juli 2020 pukul 13.00 WIB.

sosial manusia tertentu. Negara berkewajiban untuk menjamin dan menegakkannya tanpa ada pengecualiannya. Negara dalam hal ini Pemerintah sudah mengatur mengenai pemberian cuti haid bagi pekerja perempuan.

Pada kenyataannya, pekerja perempuan di toko X ketika merasakan sakit pada saat mengalami haid lebih memilih untuk tetap bekerja dan menahan sakit yang dirasakan. Hal tersebut tentunya sangat tidak menguntungkan bagi pekerja perempuan karena cuti haid merupakan hak yang hanya melekat pada pekerja perempuan serta dilindungi undang-undang. Berdasarkan Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diartikan bahwa pekerja perempuan yang merasakan sakit pada saat haid hari pertama dan kedua tidak diwajibkan bekerja, dengan memberitahukan kepada pengusaha.

Ketentuan Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini masih terdapat ketentuan-ketentuan yang tidak jelas artinya, seperti : “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha”, ketentuan ini tidak menjelaskan secara rinci mengenai definisi memberitahukan kepada pengusaha, baik secara prosedur maupun syarat-syarat administrasinya. Kemudian “tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”, ketentuan ini tidak menjelaskan mengenai cuti atau libur kerjanya.

Pasal 81 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan justru memberi ruang pada pengusaha untuk bebas tidak memberikan hak cuti haid pada pekerja perempuan, dengan tidak memberikan pengaturan mengenai hak cuti haid secara tegas, melainkan menyerahkan pada pengusaha untuk mengaturnya sendiri dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama. Akibat tidak jelasnya ketentuan pasal-pasal mengenai hak cuti haid yang terdapat dalam Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, banyak pekerja perempuan yang dirugikan karena tidak mendapatkan kemudahan untuk memperoleh hak cuti haid sehingga banyak pekerja perempuan yang terpaksa tetap bekerja meskipun sedang mengalami sakit karena haid.

D. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di toko X, maka dapat disimpulkan bahwa pekerja perempuan di toko X belum mendapatkan perlindungan yang maksimal terkait hak-hak khusus bagi pekerja perempuan, antara lain hak cuti haid belum sesuai dengan ketentuan pada Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pengusaha toko X menyamaratakan kondisi biologis pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki, sehingga tidak mengatur mengenai hak cuti haid. Hak tersebut digantikan

dengan hak pekerja secara umum, seperti izin sakit.

Pasal 81 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan justru memberi ruang pada pengusaha untuk bebas tidak memberikan hak cuti haid pada pekerja perempuan, dengan tidak memberikan pengaturan mengenai hak cuti haid secara tegas, melainkan menyerahkan pada pengusaha untuk mengaturnya sendiri dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama. Akibat tidak jelasnya ketentuan pasal-pasal mengenai hak cuti haid yang terdapat dalam Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, banyak pekerja perempuan yang dirugikan karena tidak mendapatkan kemudahan untuk memperoleh hak cuti haid sehingga banyak pekerja perempuan yang terpaksa tetap bekerja meskipun sedang mengalami sakit karena haid.

Daftar Pustaka

Buku

- Ali, Zainudin, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Azikin, Zainal, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Hadjon, Philipus M, 2011, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Kusmiran, 2011, *Kesehatan Reproduksi Remaja dan Wanita*, Salemba Medika, Jakarta.

Latthe, Pallavi & Champeneria, Rita, 2012, *Dysmenorrhea: Clinical Evidence Handbook*, Bethesda, USA: A publication of BMJ Publishing Group.

Moleong, J Lexy, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Jakarta.

Nazir, Moh, 1998, *Metode Penelitian*, Ghalia, Jakarta.

Proverawati & Siti, 2019, *Menarche Menstruasi Pertama Penuh Makna*, Nuha Medika, Yogyakarta.

Riyadi, Eko, 2012, *Vulnerable Groups*, PUSHAM UII, Yogyakarta.

Santoso, H.M. Agus, 2012, *Hukum, Moral, dan Keadilan: Sebuah Kajian Filsafat Hukum Edisi Pertama*, Prenada Media Group, Jakarta.

Soekanto, Soerjono, 2016, *Pengantar Penelitian Hukum edisi revisi*, UI-Press, Jakarta.

Syamsudin, M, 2007, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo, Adhi, 2013, *Perlindungan Hukum Korban Amuk Massa: Suatu Tinjauan Viktimologi*, Thafa Media, Yogyakarta.

Jurnal

Daulay, Harmona, "Buruh Perempuan di Industri Manufaktur: Suatu Kajian dan Analisis Gender", *Jurnal Wawasan*, Vol. 11, No. 3, 2016.

Koesrianti, "Perlindungan Hukum Pekerja Migran Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) di Luar

- Negeri oleh Negara Ditinjau dari Konsep Tanggung Jawab Negara”, *Jurnal Yustisia*, Vol. 4, No. 2, 2015.
- Krustiyati, Atik, “Optimalisasi Perlindungan dan Bantuan Hukum Pekerja Migran Melalui Promosi Konvensi Pekerja Migran Tahun 2000”, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 13, No. 1, 2013.
- Salama, Nadiatus, “Suara Sunyi Pekerja Pabrik Perempuan”, *Jurnal Studi Gender SAWWA*, Vol. 7, No. 2, 2012.
- Internet**
- Afifyah, Siti, “Sisi Gelap Piala Dunia, Upah Rendah Buruh Sepatu Adidas dan Nike”, <https://bola.tagar.id/sisi-gelap-piala-dunia-upah-rendah-buruh-sepatu-adidas-dan-nike>, diakses tanggal 9 November 2019.
- Anasari, Fitri, “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, <http://digilib.uin-suka.ac.id/20819/>, diakses tanggal 9 November 2019.
- Anggraeni, “Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Antara Pekerja Perempuan Berstatus Kawin Dan Pekerja Perempuan Berstatus Belum Kawin di CV Berkah Karunia, Kulon Progo”, <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/97285>, diakses tanggal 9 November 2019.
- Azizah, Aulia, “Tingkat Intensitas Komunikasi Antara Orang Tua dan Remaja Putri Tentang Pengetahuan dan Keluhan Menstruasi di SMP Negeri 1 Banjarbaru”, <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/85499>, diakses tanggal 15 November 2019.
- Istakhori, Khamid, “Eksplotasi Buruh Perempuan Melalui Perampasan Cuti Haid”, <http://majalahsedane.org/eksploitasi-buruh-perempuan-melalui-perampasan-cuti-haid/>, diakses tanggal 15 November 2019.
- Luviana, “May Day 2018: Buruh Perempuan Tuntut Akhiri Kekerasan Berbasis Gender di Dunia Kerja”, <https://law-justice.co/may-day-2018-buruh-perempuan-tuntut-akhiri-kekerasan-berbasis-gender-di-dunia-kerja.html>, diakses tanggal 9 November 2019.
- Marga, Anik Dwi, “Hubungan Antara Stresor Psikososial dengan Gangguan Menstruasi Pada Remaja SMP Pasca Erupsi Merapi di Kecamatan Cangkringan Kabupaten Sleman Yogyakarta”, <https://jurnal.ugm.ac.id/jkr/article/view/12655>, diakses tanggal 15 November 2019.
- Muriman, La Ode Yusman, “Beban Kerja dengan Menstruasi Pada Penenun di Pesisir Kota Bau Bau: Kajian Budaya Kerja”, http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/63103, diakses tanggal 15 November 2019.
- Pujiati, Wasis, “Efek Minyak Esensial Lavender Dibandingkan dengan Minyak Esensial Jahe terhadap Intensitas Nyeri Menstruasi pada Remaja”, <https://journal.ugm.ac.id/jkr/article/view/35941>, diakses tanggal 15 November 2019.

Putri, Marlia Eka, “Tinjauan Atas Perlindungan Terhadap Hak Menyusui Anak Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja Bagi Pekerja Perempuan”, <https://jurnal.fh.unila.ac.id/index.php/fiat/article/view/331>, diakses tanggal 9 November 2019.

165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886).

Suryowati, Estu, “Sistem Kontrak dan Outsourcing Masih jadi Momok Para Buruh”, <https://www.jawapos.com/nasional/humaniora/01/05/2018/sistem-kontrak-dan-outsourcing-masih-jadi-momok-para-buruh>, diakses tanggal 9 November 2019.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) Stb. 1847 Nomor 23 *Herzien Inlandsch Reglement*.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886).

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor