

**JURNAL**  
**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM BURUH PEREMPUAN**  
**ATAS CUTI HAID**  
**(Studi di Pabrik Rokok PT. Maica Nusantara Kabupaten Tuban)**

**ARTIKEL ILMIAH**  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan  
Dalam Ilmu Hukum

Oleh :

**RIA NUREDAH**  
NIM. 105010109111002



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**  
**FAKULTAS HUKUM**  
**MALANG**  
**2014**

## ABSTRAK

PT. Maica Nusantara merupakan perusahaan rokok yang banyak mempekerjakan pekerja/buruh perempuan. Kaum perempuan umumnya mempunyai masalah dengan sistem reproduksi khususnya haid, sehingga pekerja/buruh perempuan sudah mengetahui adanya istilah cuti haid. Cuti haid memang perlu dan wajib diberikan oleh pengusaha di dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian sejauh mana perusahaan tersebut memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh perempuan tersebut.

Dari penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa sebenarnya pelaksanaan perlindungan hukum atas cuti haid bagi buruh perempuan, sudah diberlakukan sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 81 ayat 1 dan ayat 2 sudah termasuk bagian dari peraturan perusahaan di PT. Maica Nusantara. Namun, perusahaan juga memberikan pembedaan status karyawan resmi dan non resmi. Kemudian, dalam proses pemberian cuti haid, perusahaan meminta adanya surat keterangan dokter untuk membuktikan bahwa pekerjanya sedang merasakan sakit karena haid sehingga tidak dapat mengikuti kegiatan proses produksi.

Dari uraian di atas, hal tersebut bisa menjadi hambatan, sehingga ada upaya yang harus dilakukan oleh beberapa pihak, misalnya dari pekerjanya sendiri, pihak perusahaan, dan pengawas dari Disosnaker. Apabila ketiga subjek hukum ini menjalankan upaya yang seharusnya dilakukan, maka perlindungan akan cuti haid akan berjalan dengan baik.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Buruh Perempuan, Cuti Haid.

## ABSTRACT

PT. Maica Nusantara is the cigarette companies that employ many workers/labour women. Females generally have problems with the reproductive system, especially menstruation so that women workers were aware of the term menstrual leave. The leave period is necessary and must be provided by employers in the employment relationship. Therefore the author researched the extent to which those companies provide protection to workers or the women workers.

From the research that has been made known that the actual implementation of the legal protection of women's labour for menstrual leave had already been imposed in accordance with law no. 13 of 2003 on labor article 81 paragraph 1 and paragraph 2 comprises a part of the company regulations of PT. Maica Nusantara. But, the company also gives the employee status of distinction official and non official. Then in the process of granting leave of absence of menstruation, the company asked for a doctor's certificate to prove that the workers are feeling the pain because my period so as not to be able to follow the activities of the production process.

From the above description that can be a hindrance so that there is an effort that must be made by several parties for example from the workers themselves, the companies, and the trustees of the social and labor service. If the subject of the third law of this undertaking is supposed to do, then the protection will leave period will go well.

Keywords: Legal Protection, Female Labour, Leave of Absence Menstruation.

## I. LATAR BELAKANG

Secara lahiriah, kaum perempuan memang jauh berbeda dengan kaum laki-laki. Hal itu pula yang juga membedakan mereka dalam dunia kerja. Pembedaan gender yang terjadi melalui proses panjang yang dilakukan manusia melalui pencitraan, pemberian peran, cara memperlakukan dan penghargaan terhadap keduanya.<sup>1</sup>; Pembedaan peran fungsi dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan, saat ini masih menjadi topik permasalahan, sehingga menyebabkan diskriminasi gender.<sup>2</sup>; Diskriminasi gender secara umum terjadi di masyarakat dalam berbagai bentuk seperti kekerasan fisik, psikis, seksual, dan kekerasan ekonomi.<sup>3</sup>; Kaum perempuan, pada dasarnya secara kodrati, perempuan memiliki sistem reproduksi sehingga berakibat pada fungsi reproduksi mereka, seperti menstruasi, melahirkan, dan menyusui. Sistem reproduksi perempuan yang satu dengan lainnya berbeda, khususnya haid. Haid, pada hari-hari pertama ada yang merasakan sakit, ada yang tidak. Alasan lain adalah sistem kebijakan perusahaan bagi buruh yang mayoritas perempuan tersebut dianggap melecehkan kaum perempuan.<sup>4</sup>; Pasalnya, tidak semua kaum perempuan tidak mengalami sakit pada saat haid, sakit biasanya terjadi hanya pada hari pertama dan kedua. Sehingga dibuatlah peraturan yang meringankan buruh perempuan yakni peraturan tentang perlindungan sistem reproduksi. Sehingga dibuatlah peraturan perundang-undangan UU No. 12 Tahun 1948 yang diperbaharui dengan UU no. 1 Tahun 1951 dan yang saat ini berlaku adalah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang No. 13 termuat satu pasal yakni pasal 81 yang menyatakan tidak wajib kerja pada hari pertama dan kedua apabila merasakan sakit pada saat haid. Cuti haid bagi buruh perempuan, termasuk salah satu hak dasar dari empat hak bagi buruh perempuan yang tertuang di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Haid atau menstruasi merupakan bagian dari sistem reproduksi

---

<sup>1</sup> Mufidah, **Bingkai Sosial Gender: Islam, Strukturasi, dan Konstruksi Sosial**, UIN-Maliki Press, Malang, 2010, hlm 7.

<sup>2</sup> *Ibid.*, hlm. 8

<sup>3</sup> *Ibid.*, hlm. 10

<sup>4</sup> <http://www.harianmetronews.com/baru/index.php/peristiwa1/item/467-demo-karyawan-tuntut-cuti-haid> (13 Juni 2013)

bagi kaum perempuan. Di dalam Konvensi ILO dan CEDAW, juga memuat aturan yang secara teoritis melindungi sistem reproduksi bagi buruh perempuan.

Namun, pada kenyataannya banyak sistem pengawasan yang lemah. Lemahnya sistem pengawasan, perlindungan, dan stigma di masyarakat bahwa perempuan masih jauh dan tidak sejajar dengan laki-laki, membuat sistem hukum di Indonesia belum mampu melindungi. Hal ini disebabkan karena cuti menjadi suatu hal yang diikuti dengan penetapan upah yang diberikan oleh pengusaha/majikan. Artinya, pengusaha tetap membayar penuh upah bagi mereka yang dalam dua hari tidak bekerja dengan alasan sakit. Standar upah tertuang didalam perjanjian kerja, maupun peraturan perusahaan. Permasalahan yang paling mendasar, apabila istilah tidak wajib kerja mempunyai arti yang sama dengan cuti. Interpretasi cuti di dalam undang-undang hanya cuti tahunan, definisi yang signifikan belum memuat.

Cuti haid dipandang tidak hanya secara positif namun juga negatif. Positifnya, *pertama*, adanya cuti haid memberikan keluasaan dan kebebasan beristirahat bagi kaum perempuan agar terjamin hak-haknya, karena umumnya kaum perempuan mengalami sakit seperti mual, sakit perut dan pusing, *kedua*, adanya cuti haid berarti menghormati secara kodrati bagi kaum perempuan dan yang *ketiga*, pada dasarnya cuti itu meliputi pemberian upah penuh, artinya masih dibayar walaupun tidak bekerja selama dua hari, sehingga tidak merugikan kaum perempuan. Negatifnya, bahwa cuti haid merupakan suatu tindakan yang dinilai merusak konsistensi kinerja, pasalnya tidak semua kaum perempuan mengalami rasa sakit karena haid. Hal ini dapat menjadikan celah bagi buruh perempuan lain untuk mangkir atau bolos kerja.<sup>5</sup>

Banyak cara yang dilakukan untuk membuktikan bahwa buruh perempuan tersebut haid atau tidak. Cara yang paling tidak etis adalah dengan pembuktian darah pada selebar kapas kepada pihak pengawas. Pembuktian tersebut dirasa melecehkan kaum perempuan, pasalnya pembuktian dengan

---

<sup>5</sup> Safinah Surya Hakim, 2010, **Cuti Haid: Menghargai atau merendahkan perempuan?** (online), <http://kesehatan.kompasiana.com/seksologi/2010/12/29/cuti-haid-menghargai-atau-merendahkan-perempuan-329616.html> (13 Juni 2013)

darah pada selembur kapas adalah pembuktian yang terbilang rendah. Memang dalam hal pembuktian, harus benar-benar jujur dan menjadi penentu, apakah buruh tersebut bohong atau tidak. Dan lagi adanya pemberian surat ijin dokter dari buruh kepada pihak pengawas. Sedangkan masyarakat sendiri tahu bahwa untuk mendapatkan surat ijin dari dokter, dikenakan biaya administrasi yang tidak murah. Karenanya sangat tidak etis jika harga surat dokter mencapai lebih dari upah per hari buruh yang dirasa sangat memberatkan.

Salah satu sektor industri yang belum lama ini adalah berdirinya pabrik rokok PT. Maica Nusantara yang menjadi rekanan dari PT. Gudang Garam. Berdiri pada tanggal 1 Januari 2013 dan baru saja diresmikan oleh Gubernur Jawa Timur pada tanggal 3 Juni 2013 ini, sudah mampu menyerap ribuan tenaga kerja, sekitar 1800 tenaga kerja.<sup>6</sup>; Pabrik rokok yang juga menjadi rekanan dari PT. Gudang Garam ini, banyak mempekerjakan buruh perempuan yang memang sudah dikenal terampil dalam memproduksi linting rokok. Buruh perempuan yang secara kodrati seorang perempuan yang memiliki sistem reproduksi, terkadang menjadi alasan seringnya terjadi pelanggaran akan hak-hak kaum perempuan, khususnya tenaga kerja/buruh perempuan. Pelanggaran yang kerap terjadi selama ini pada beberapa perusahaan adalah mengenai pemberlakuan cuti haid yang sering dianggap tidak wajib dan tidak perlu. Oleh karena itu, peneliti ingin mengkaji sejauh mana bentuk pelaksanaan perlindungan hukum atas cuti khususnya cuti haid haid bagi buruh perempuan di pabrik tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana bentuk pelaksanaan perlindungan hukum atas cuti haid terhadap buruh perempuan yang bekerja di pabrik rokok PT. Maica Nusantara di Tuban?
2. Bagaimana hambatan dan upaya PT. Maica Nusantara dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap buruh perempuan atas cuti haid tersebut?

---

<sup>6</sup> [Wacanatuban.com/berita-tuban/pakde-karwo-resmikan-pabrik-rokok-di-tuban/](http://Wacanatuban.com/berita-tuban/pakde-karwo-resmikan-pabrik-rokok-di-tuban/) (13 Juli 2013)

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah penelitian yang dilakukan di lapangan secara langsung guna mendapatkan data primer (data yang diperoleh secara langsung dari subyek penelitian di lapangan).

Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan penelitian yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah pendekatan yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang dapat ditinjau menggunakan teori hukum dan melihat kenyataan yang ada di lapangan yakni terkait dengan pelaksanaan cuti haid bagi tenaga kerja perempuan di perusahaan rokok skala nasional. Seperti di dalam karya tulis ini, bahwa di dalam Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang perlindungan atas cuti haid yang terdapat di dalam pasal 81 ayat 1 yang kemudian dilihat melalui data di lapangan, apakah peraturan tersebut sudah dilakukan oleh PT. Maica Nusantara, yang menjadi objek dalam karya tulis ini.

Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan deskriptif kuantitatif. Teknik deskriptif kuantitatif adalah teknik yang memberikan penjelasan atau menggambarkan sesuatu yang diperoleh dari teori-teori yang terkait dengan penelitian, peraturan-peraturan yang berlaku dan kenyataan-kenyataan yang terjadi pada obyek penelitian secara tepat dan jelas, sehingga diperoleh suatu kesimpulan untuk dapat memahami dan menjawab permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Penelitian secara deskriptif kuantitatif dilakukan di PT. Maica Nusantara dengan didasarkan pada pelaksanaan perlindungan hukum bagi buruh perempuan atas cuti haid yang tertuang di dalam pasal 81 ayat 1 dan 2 serta pemberian upah yang tertuang di dalam pasal 93 ayat 1 dan 2 (b) dan seberapa besar penelitian di lapangan mengenai pemahaman konsep cuti haid bagi karyawan resmi dan non resmi (magang).

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum PT. Maica Nusantara

Berada di Jalan Raya Tuban-Semarang di Desa Sugihwaras, pesisir pantai utara kecamatan Jenu, Kabupaten Tuban, berhadapan langsung dengan pantai utara. Pabrik yang didirikan pada tanggal 1 Januari 2013 dan diresmikan oleh Gubernur Propinsi Jawa Timur, Pakdhe Karwo pada 3 Juni 2013 sudah meraup 1800 pekerja yang saat ini hanya menjadi 1493 pekerja. Perusahaan ini dalam mempekerjakan pekerjanya, sehari-harinya menggunakan istilah karyawan. Di dalam Hukum Perburuhan istilah karyawan hanya terbagi dua, yakni karyawan tetap dan tidak tetap. Karyawan ini terbagi menjadi karyawan resmi dan non resmi. Untuk lebih jelasnya, istilah karyawan resmi ini akan dijelaskan pada gambaran umum responden dan informan.

##### 1. Gambaran Umum Responden

Seluruh responden merupakan karyawan resmi yang memang mendapat hak atas cuti haid. Karyawan resmi adalah karyawan dengan status sudah tetap yang mempunyai hak dan kewajiban terhadap perusahaan, sedangkan karyawan non resmi adalah karyawan dengan status masih dalam masa percobaan, sehingga tidak terikat pada perusahaan. Penulis tidak melakukan wawancara dengan karyawan non resmi, karena status karyawan non resmi belum menjadi tanggungjawab perusahaan. Di bawah ini akan dijelaskan perbedaan karyawan resmi dan non resmi.

**Tabel 4.1. Data perbedaan Hak Karyawan Resmi**

Jenis Karyawan	
Resmi/Tetap	Magang/Tidak Tetap
Sudah terikat pihak perusahaan	Belum terikat pihak perusahaan
Mendapat upah borongan mingguan lebih besar	Mendapat upah borongan mingguan lebih kecil
Diberikan cuti haid	Tidak diberikan cuti haid
Diberikan upah pengganti ijin sakit per hari	Tidak diberikan upah pengganti per hari
Mendapat jaminan dari BPJS	Hanya mendapat jaminan kesehatan (askes)
Mendapat uang lembur lebih banyak	Mendapat uang lembur sedikit
Tidak terikat waktu	Masih terikat waktu

Sumber: *Data Primer, data diperoleh dari hasil wawancara mendalam terhadap karyawan resmi dan non resmi PT.Maica Nusantara, diolah 2014*



Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa antara karyawan resmi dan non resmi banyak sekali perbedaan yang mendasar. Diantaranya hak-hak dari karyawan resmi lebih mencakup keseluruhan daripada karyawan non resmi. Sehingga perusahaan, hanya mengizinkan hanya karyawan resmi saja yang di data, agar tidak terjadi masalah di kemudian hari. Di bawah ini merupakan data responden karyawan resmi PT. Maica Nusantara yang penulis ambil melalui data kuesioner sebagai data:

**Tabel 4.2. Data responden karyawan resmi 2014**

<b>JENIS PEKERJAAN</b>	<b>JUMLAH</b>
Giling	12
Push Cutter	5
Pack	9
Selontong	4
Bandrol	2
<b>Total</b>	<b>32</b>

Sumber: *Data Primer, data diperoleh dari data kuesioner, diolah 2014*

Dari populasi yang ada di PT. Maica Nusantara, penulis hanya mendapat sampel sebanyak 32 yang masing-masing tersebar acak. Bagian giling berjumlah 12 responden; bagian push cutter berjumlah 5 responden; bagian pack berjumlah 9 responden; bagian selontong berjumlah 4 responden; dan bagian bandrol berjumlah 2 responden.

- Selanjutnya penulis membutuhkan informan dari paguyuban dan pengawas dari Disosnaker. Paguyuban merupakan nama dari serikat pekerja yang lingkupnya secara intern. Menurut ketua paguyuban, paguyuban sudah mendaftarkan kepada Disosnaker Kabupaten Tuban di bagian Hubungan Industri. Artinya paguyuban ini sudah resmi.<sup>7</sup>; Dari jumlah pengurus dan anggota yang semuanya berjumlah 15 orang kemudian hanya 10 orang yang aktif. Peneliti mewawancarai ketua paguyuban Paguyuban Karya Mandiri dan beberapa karyawan resmi

---

<sup>7</sup> Wawancara mendalam dengan Mastutik sebagai Ketua Paguyuban yang dilakukan pada 14 Mei 2014.

serta staf PGA.<sup>8</sup>; Informan yang terakhir adalah pihak pengawas ketenagakerjaan dari Disosnaker (Dinas Sosial dan Tenaga Kerja). Peran pengawas sangat dibutuhkan ketika ada yang tidak beres dengan peraturan perundang-undangan artinya bagi perusahaan yang melakukan pelanggaran maka akan dikenakan sanksi. Pengawas di Disosnaker hanya berjumlah 3 orang yang terdiri dari 1 pegawai laki-laki dengan jabatan Kasi (Kepala Seksi) Pengawasan dan 1 pegawai perempuan sebagai pengawas serta 1 pegawai laki-laki mantan Kasi (Kepala Seksi) Pengawasan yang sekarang berada di bagian Kasi Kewirausahaan dan Perluasan Tenaga Kerja.<sup>9</sup>

## **B. Bentuk Pelaksanaan Perlindungan Hukum Atas Cuti Haid Terhadap Buruh Perempuan di PT. Maica Nusantara**

### **a. Cuti Haid**

Beberapa perusahaan besar, sering menggunakan istilah cuti haid pada karyawan yang mayoritas perempuan. Konsep cuti haid, memang ditujukan pada pekerja perempuan yang merasa bahwa cuti haid itu memang diperlukan karena itu merupakan hak khusus yang diberikan. Konsep cuti haid, merupakan cuti khusus yang diberikan oleh perusahaan untuk menghormati kaum perempuan yang secara kodrati demikian. Akan tetapi cuti haid pada beberapa perusahaan memang tidak merata diberikan. Umumnya para pekerja perempuan merasa malu dan menganggap hal tersebut tidak pantas untuk disampaikan, terlebih harus menggunakan surat keterangan dari dokter. Sehingga perusahaan juga hanya menganggap tidak begitu penting karena banyak yang tidak mengajukan cuti haid.

### **b. Pengertian Sakit**

Perusahaan tempat dimana peneliti mengadakan penelitian, menggunakan istilah sakit pada cuti haid. Pengertian sakit ini, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sakit yang sifatnya

---

<sup>8</sup> Wawancara pada beberapa narasumber seperti mbak Ratih sebagai Staff PGA dan Mastutik sebagai ketua paguyuban dan karyawan resmi, mbak Nanik dan Khotim yang dilakukan pada 14 April 2014.

<sup>9</sup> Wawancara dilakukan bertahap dengan Pak Fauzi, Pak Taufik, dan Ibu Rakhmawati yakni pada tanggal 19 September 2013 dan 15 April 2014.

merasa tidak nyaman di tubuh karena menderita sesuatu.<sup>10</sup>; Sehingga istilah sakit berbeda dengan istilah cuti haid. Jika cuti haid diberikan pada hari pertama dan hari kedua, maka konsep sakit pada perusahaan ini, adalah sakit yang disebabkan adanya keluhan pada saat menstruasi yang biasanya dialami pada hari pertama dan kedua menstruasi. Dan apabila terjadi demikian, maka sesuai dengan kebijakan peraturan perusahaan yang berlaku, pekerja wajib memberitahukan melalui surat keterangan dari dokter bahwa pekerja tidak dapat mengikuti kegiatan proses produksi. Di bawah ini adalah data tentang responden yang mendapat dan tidak mendapat cuti haid.

**Tabel 4.3. Daftar Responden tentang Pelaksanaan Cuti Haid**

<b>BAGIAN</b>	<b>DAPAT</b>	<b>TIDAK DAPAT</b>
Giling	6	6
PC	5	-
Pack	7	2
Selontong	3	1
Banderol	2	-
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>9</b>

Sumber: *Data Primer, diperoleh dari data kuesioner, diolah 2014*

Dari data di atas dapat dilihat bahwa responden 6 karyawan bagian giling, 5 karyawan bagian push cutter, 7 karyawan bagian pack, 3 karyawan bagian selontong, dan 2 karyawan bagian bandrol adalah karyawan yang mendapat dan pernah melakukan cuti haid. Sedangkan responden yang tidak mendapat dan belum mengajukan cuti haid, terdiri dari 6 karyawan bagian giling, 2 karyawan bagian pack, dan 1 karyawan bagian selontong. Dari 32 jumlah responden karyawan resmi, hanya 9 karyawan yang belum mendapat cuti haid. Alasan sebagian responden yang mendapat dan tidak mendapat cuti haid atau belum meratanya pelaksanaan cuti haid sebagai berikut:

1. Karyawan resmi atau karyawan tetap, belum memahami makna cuti haid dari peraturan perusahaan. Seperti yang sudah dijelaskan,

<sup>10</sup> <http://kbbi.web.id/sakit> (30 April 2014)

bahwa konsep cuti haid, sebelumnya harus dipahami dan masing-masing perusahaan punya peraturan kebijakan sendiri terkait hal tersebut. Konsep cuti haid melihat dari konsep sakit yang sebelumnya telah dijelaskan. Oleh karena itu, apabila merasakan sakit, maka karyawan diijinkan untuk tidak mengikuti kegiatan proses produksi dan dengan menyertakan surat ijin.<sup>11</sup>

2. Sikap karyawan yang “acuh” terhadap hak atas cuti haid. Sikap ini sangat mengganggu jalannya pelaksanaan, disebabkan karena perusahaan tidak menganggap pentingnya cuti haid bagi karyawan resmi.

Pengetahuan dan pemahaman tiap karyawan berbeda, ketika disinggung masalah cuti haid bisa berjalan dengan baik atau tidak, jawabannya sungguh mengejutkan dibuktikan dengan pernyataan dari ketua paguyuban<sup>12</sup>, “Sebenarnya, cuti haid itu sudah diberlakukan, hanya saja pemahaman tentang cuti haid tiap orang berbeda.. Kebanyakan dari karyawan resmi *mbak, nggak* peduli yang penting pekerjaan selesai dan langsung pulang,” ujarnya “gimana mau sosialisasi *mbak*, kebanyakan kalau diajak kumpul itu susah, *pengennya* langsung pulang setelah kegiatan produksi.”

Melihat pernyataan ketua paguyuban diatas, dapat disimpulkan bahwa sebenarnya respon atas cuti haid bagi seluruh karyawan tidak begitu penting karena kebanyakan dari karyawan punya urusan dan kesibukan masing-masing di luar hubungan kerja. Hal ini berbeda dengan karyawan non resmi yang masih terikat waktu jadwal selama mengikuti kegiatan proses produksi, sehingga mereka dengan waktu yang lumayan cukup dapat dimintakan pendapat atas pertanyaan di dalam kuesioner ini. Akan tetapi, lagi-lagi tingkat pemahaman beberapa responden berbeda, sehingga berbeda pula dengan yang disampaikan pihak pada karyawan. Hal ini dibuktikan juga dengan wawancara dengan Ratih menjabat Staff

---

<sup>11</sup> Wawancara mendalam dengan Kepala HRD Bapak Hamam pada 24 Maret 2014.

<sup>12</sup> Wawancara dengan Mbak Mastutik Ketua Paguyuban pada 11 April 2014.

PGA, “Sebenarnya cuti haid sudah diberikan, tapi mbak banyak yang belum tahu, hanya sebatas bahwa cuti haid itu dikasih libur 2 hari”

Responden berikutnya dari pihak penegak, yakni pengawas dari Disosnaker Kab. Tuban yang bertugas mencari, memeriksa, serta memberikan masukan dan solusi tentang resiko yang dapat terjadi di dalam perusahaan. Pihak pengawas dalam hal ini bertindak sebagai narasumber ketiga yang didata oleh peneliti untuk mencari tahu seberapa besar pemahaman dan pengetahuan tentang cuti haid di PT. Maica Nusantara. Sehingga, hal ini dapat dijabarkan sesuai dengan rumusan masalah yakni tentang perlindungan hukum atas cuti haid, yang tertuang di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pasal 81 ayat 1, yang berbunyi:

*“Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib kerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.”*

Hal ini berarti bahwa buruh perempuan yang merasakan sakit pada saat haid hari pertama dan kedua tidak diwajibkan bekerja, dengan memberitahukan kepada pengusaha, artinya dengan memberikan surat keterangan dokter yang menyatakan sedang sakit sehingga tidak bisa menjalankan kegiatan proses produksi dan pengusaha wajib memberikan ganti upah per hari ketidakhadiran. Namun nyatanya, tidak semua peraturan yang sudah jelas memberikan jaminan pada buruh, sebagian besar pengusaha tidak mau rugi. Kebijakan yang diambil pengusaha juga nyatanya berdampak buruk pada buruh dan otomatis berpengaruh pada perusahaan. Alasan tersebut juga tertuang di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 81 ayat 2 yang berbunyi:

*“Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”*

Adanya peraturan tersebut, maka pihak perusahaan membuat kebijakan bahwa pelaksanaan terkait perlindungan hukum atas cuti haid, didasarkan pada konsep sakit.<sup>13</sup> ; Sakit yang ditimbulkan akibat menstruasi pada hari pertama dan kedua, bukan pada cuti yang biasa diberikan rutin setiap bulan. Bentuk perlindungan hukum atas cuti haid pada PT. Maica Nusantara, akan diberikan ganti dengan upah selama masa cuti sebesar Rp. 40.000,-(empat puluh ribu rupiah). Syarat dan ketentuan yang berlaku dengan surat keterangan dari dokter yang menyatakan dalam kondisi sakit. Sehingga, perlindungan akan cuti haid sebenarnya sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.<sup>14</sup>; Akan tetapi, jika dihitung dari biaya pengeluaran untuk surat dokter saja, bisa mencapai Rp. 50.000,-(lima puluh ribu rupiah). Hal ini tentu saja tidak berpengaruh terhadap upah ganti selama cuti.

Perlindungan hukum bagi karyawan resmi mengacu pada konsep perlindungan hukum preventif, yakni lebih memberikan kebebasan berpendapat bagi rakyat, yang juga berlaku khusus pada tenaga kerja perempuan. Kebebasan berpendapat dan menyampaikan keluhan di dalam perusahaan, selama ini yang menaungi adalah pihak dari paguyuban yang secara organisasi merupakan wadah penyalur aspirasi, bisa dikatakan serikat pekerja intern.

Peraturan di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 81 ayat 1 dan 2 tidak memberikan substansi mengenai adanya pembedaan status pekerja/buruh perempuan, sehingga baik itu karyawan resmi dan non resmi seharusnya mendapat hak yang sama yakni hak atas cuti haid. Ketika dikonfirmasi pada pihak perusahaan mengenai hal ini, respon dan tanggapan dari pihak HRD sebagai berikut:

“Sebenarnya ini sudah lama menjadi polemik buat kami mbak, selama ini cuti haid sudah diberlakukan tapi, masih ada juga yang

---

<sup>13</sup> Menurut **Kamus Besar Bahasa Indonesia**, sakit yang merupakan kata sifat yakni berasa tidak nyaman di tubuh karena menderita sesuatu.

<sup>14</sup> Sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 81 ayat 1 dan 2, dan pasal 93 ayat 2 (b)

*nggak ngerti.....*di perusahaan kami mbak, konsep cuti haid sendiri dikhususkan pada konsep sakit yang disebabkan menstruasi atau haid, bukan pada rutinitas setiap bulan pada masa menstruasi, beberapa perusahaan rokok seperti punya kami pun punya kebijakan sendiri-sendiri”, “kalau mengenai status, kenapa kami hanya meminta hanya karyawan resmi saja yang di data, kalau untuk yang lain maksudnya untuk karyawan non resmi atau magang, bahaya *mbak...*mereka pasti menuntut ini itu”

“Karyawan resmi statusnya sudah jelas, merupakan karyawan kami, ada tanggung jawab dari kami atas hak-hak mereka, *lah...*untuk karyawan non resmi, kasarannya bukan karyawan kami, karena mereka belum terikat perusahaan, kan di pasal 81 ayat 2 juga sudah dijelaskan yang menyatakan sesuai dengan peraturan perusahaan, jadi kami selaku pihak perusahaan mengambil kebijakan seperti itu, tapi soal upah mereka, kami berikan hanya saja cuti haid tidak kami berikan kompensasi atau upah pengganti...walaupun ada surat keterangan dokter, ya *mending* masuk *aja.*”

Melihat kutipan wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan mengambil sikap untuk tidak membebani pekerja agar tidak hadir. Pengetahuan dan pemahaman akan konsep cuti haid berbeda. Pihak karyawan menyangkal sudah diberikan cuti haid, sedangkan perusahaan sudah memberikan cuti haid. Dengan menggunakan konsep sakit bukan pada konsep cuti haid yang menjadi rutinitas setiap bulan. Ditambah adanya perbedaan status karyawan atas perbedaan hak-hak cuti haid sehingga menimbulkan hubungan yang tidak harmonis antara karyawan dan perusahaan. Di dalam pasal 81 ayat 1 memang tidak ada penjelasan yang menyatakan adanya perbedaan status bagi pekerja/buruh yang akan mendapat cuti haid, akan tetapi kita melihat pasal 81 ayat 2, yang menyatakan bahwa pelaksanaan di dalam pasal 81 ayat 1 diatur berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

### **C. Hambatan Perusahaan Di Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Dari Pekerja/Karyawan Resmi**

1. Kurangnya Rasa Peduli
2. Rasa kurang memahami dan mengerti akan makna cuti, khususnya cuti haid.

### **Dari Perusahaan**

1. Dibuatnya Peraturan Yang Membedakan Status Pekerja
2. Rasa Khawatir Akan Anggaran Pengeluaran Yang Besar Daripada Pendapatan

### **D. Upaya-upaya yang dilakukan**

#### **Dari Pihak Perusahaan**

1. Perusahaan memberikan perlindungan hukum secara preventif, melalui forum terbuka yang diadakan setiap hari Sabtu pagi. Forum tersebut dihadiri para anggota yang tergabung dalam serikat pekerja yang terbentuk dengan nama paguyuban.

2. Pemberian upah penuh

Adanya peraturan tentang cuti haid dan pemberian upah pengganti ketidakhadiran pekerja. Upah pengganti dari perusahaan diberikan kepada karyawan, khususnya karyawan resmi yang tidak masuk karena alasan sakit karena haid. Pasal 93 ayat 1 dan pasal 93 ayat 2 b menyatakan bahwa:

Bunyi pasal 93 ayat 1

*“Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”*

Dalam pasal ini berlaku hanya untuk karyawan non resmi saja yang tidak mendapat upah, karena kedudukan status karyawan non resmi yang belum tetap, sehingga hak-haknya belum sepenuhnya didapat. Berbeda dengan karyawan resmi yang statusnya sudah menjadi karyawan tetap. Untuk masalah cuti haid, karena sakit, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sudah memberikan perlindungan, yakni pasal 93 ayat 2 (b):

*“Ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:*

*(b)Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.”*



Hal ini berarti, perusahaan memberikan upah pengganti ketidakhadiran per hari pada karyawan resmi tidak masuk kerja karena sakit yang disebabkan haid. Sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan yang telah dibuat.

Adanya jaminan kesehatan dari BPJS kesehatan. Karyawan resmi yang terikat akan peraturan perusahaan dikenakan asuransi kesehatan. Perusahaan juga memikirkan dampak baik dan buruk seluruh karyawan, oleh karena itu perusahaan selain memberikan ganti berupa upah penuh, juga memberikan asuransi kesehatan melalui BPJS kesehatan dari perusahaan sehingga perlindungan hak-hak karyawan resmi tetap dijalankan dan dipenuhi.<sup>15</sup>

#### **Dari Pihak Pengawas Disosnaker**

1. Melakukan Koordinasi dengan Pihak Perusahaan
2. Melakukan Sosialisasi dengan Pihak Karyawan
3. Temu Serikat Pekerja dengan Pihak Disosnaker

Dari uraian di atas, apabila masing-masing mengetahui kekurangan masing-masing hendaknya melakukan tindakan yang positif antara keduanya. Karena di dalam hubungan kerja, pengusaha tidak pernah lepas dengan pekerja, oleh karena itu bila dalam hubungan kerja ada kerjasama di dalamnya, maka akan tercipta suatu hubungan yang harmonis bagi keduanya.

---

<sup>15</sup> Wawancara dengan kepala HRD, Bapak Hamam pada tanggal 25 April 2014.

#### IV. PENUTUP

##### **Kesimpulan**

Dari penjelasan yang sudah disampaikan pada bagian hasil dan pembahasan, maka akan disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Perlindungan hukum atas cuti haid bagi buruh perempuan yang bekerja di PT. Maica Nusantara memang sudah diberlakukan sesuai dengan peraturan perusahaan yang memuat dan bersumber dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 81 ayat 1 dan 2 tentang cuti haid. Akan tetapi, cuti haid diberikan hanya pada karyawan resmi saja. Sedangkan karyawan non resmi tidak diberikan. Alasannya, karena status dan hak-hak dari karyawan non resmi secara normatif tidak sepenuhnya di dapat. Selanjutnya, bahwa pelaksanaan cuti haid diartikan pada pengertian sakit, sakit yang dimaksud adalah sakit yang dirasakan dan disebabkan oleh menstruasi yang sebagian besar dialami oleh kaum perempuan, bukan makna cuti haid yang secara umum dipahami hanya pada saat hari pertama dan kedua saja. Oleh karena itu, cuti haid menjadi perlu apabila memang dibutuhkan dan juga status dari karyawan itu sendiri.
- 2a) Hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan atas cuti haid adalah keharusan mendapat surat keterangan dokter yang berdampak malas atau tidak digunakannya hak karyawan resmi untuk cuti haid, karena penghasilan baik dari pihak karyawan maupun perusahaan menjadi berkurang. Hal ini dikarenakan upah penuh yang diterima saat cuti haid dua hari tersebut dikurangi dengan biaya periksa ke dokter supaya ijin cutinya keluar dan apabila karyawannya tidak masuk kerja, maka pendapatan yang diterima perusahaan menurun dan tidak memenuhi target.
- 2b) Pihak karyawan, dalam memperjuangkan hak-haknya tidak bisa secara individual, melainkan dengan sarana dan prasarana dari pihak paguyuban. Sedangkan pihak perusahaan dalam memberikan jaminan perlindungan hukum atas cuti haid karena merasakan sakit, dengan diberikan upah ganti selama per hari dengan menyertakan surat

keterangan dari dokter dan juga memberikan jaminan kesehatan juga diberikan untuk buruh perempuan resmi, melalui BPJS kesehatan atau Jamsostek.

### **Saran**

1. Kepada pihak karyawan sebaiknya meluangkan waktu untuk memahami dan memperjuangkan hak-haknya khususnya hak atas cuti haid. Karena pekerja/karyawan merupakan tanggung jawab bersama antara pihak perusahaan dan penegak dari Disosnaker. Oleh karena itu, pihak karyawan harus mengetahui pula hak-hak normatifnya dan berani untuk memperjuangkan haknya.
2. Kepada pihak perusahaan sebaiknya:
  - a. Melakukan pertemuan antara pihak pekerja dan perusahaan tentang apa saja yang perlu dibahas, baik keluhan maupun tuntutan atau temu karyawan rutin setiap satu bulan sekali agar aspirasi hubungan karyawan dan perusahaan dapat terjalin lebih harmonis;
  - b. Perusahaan hendaknya di dalam membuat kebijakan peraturan perusahaan mengacu pada peraturan perundang-undangan dengan melihat baik dan buruknya dari peraturan yang dibuat, sehingga antara tuntutan pihak perusahaan dan karyawan tidak terjadi kesenjangan sosial yang dapat disebabkan oleh kurangnya perhatian serta komunikasi diantara keduanya.
3. Kepada Disosnaker:
  - a. Memantau perkembangan perusahaan setiap 3 bulan sekali, sehingga dapat mengurangi adanya tindak kecurangan yang bisa saja dilakukan oleh pihak perusahaan;
  - b. Memberikan sosialisasi kepada tenaga kerja mengenai pengetahuan dunia kerja dan memberikan dukungan secara moral, sehingga tenaga kerja dapat lebih berhati-hati dalam menjaga keselamatan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

Mufidah, **Bingkai Sosial Gender: Islam, Strukturasi, dan Konstruksi Sosial**, UIN-Maliki Press, Malang, 2010.

### UNDANG-UNDANG

**Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

### WAWANCARA

Wawancara mendalam dengan Kepala HRD Bapak Hamam pada 24 Maret 2014.

Wawancara dengan Mbak Mastutik Ketua Paguyuban pada 11 April 2014.

Wawancara pada beberapa narasumber seperti mbak Ratih sebagai Staff PGA dan Mastutik sebagai ketua paguyuban dan karyawan resmi, mbak Nanik dan Khotim yang dilakukan pada 14 April 2014.

Wawancara dilakukan bertahap dengan Pak Fauzi, Pak Taufik, dan Ibu Rakhmawati yakni pada tanggal 19 September 2013 dan 15 April 2014.

Wawancara dengan kepala HRD, Bapak Hamam pada tanggal 25 April 2014.

Wawancara mendalam dengan Mastutik sebagai Ketua Paguyuban yang dilakukan pada 14 Mei 2014.

### INTERNET

<http://kbbi.web.id/sakit> (30 April 2014)

<http://www.harianmetronews.com/baru/index.php/peristiwa1/item/467-demo-karyawan-tuntut-cuti-haid> (13 Juni 2013)

Safinah Surya Hakim, *Cuti Haid: Menghargai atau merendahkan perempuan?*(online),<http://kesehatan.kompasiana.com/seksologi/2010/12/29/cuti-haid-menghargai-atau-merendahkan-perempuan-329616.html>, 2010 (13 Juni 2013)

[Wacanatuban.com/berita-tuban/pakde-karwo-resmikan-pabrik-rokok-di-tuban/](http://Wacanatuban.com/berita-tuban/pakde-karwo-resmikan-pabrik-rokok-di-tuban/) (13 Juli 2013)