

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin hari jumlah pekerja perempuan semakin diperhitungkan di dunia pekerjaan dalam berbagai posisi di perusahaan. Salah satu program pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam pembangunan ekonomi, termasuk pengawasan dan perlindungan tenaga kerja perempuan.¹ Pada awal industrialisasi, banyak produk industri yang menyerap tenaga kerja dan perempuan ditarik dari sektor domestik memasuki sektor industri.² Hal tersebut dikarenakan adanya kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam ketenagakerjaan. Laki-laki maupun perempuan mempunyai hak dan kesempatan yang sama termasuk dalam pekerjaan. Sebagaimana tercantum dalam konstitusi negara Indonesia bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Konstitusi Negara Indonesia mengamanatkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Setiap orang berarti berlaku bagi semua orang baik laki-laki maupun perempuan memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk dapat bekerja serta mendapat perlakuan yang adil dan layak. Perlakuan yang adil dan layak sebagai bentuk untuk memberikan perlindungan bagi

¹ Sulistyowati Irianto, *Perempuan dan Hukum: Menuju Hukum yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2006, hlm. 441

² Agnes Widanti, *Hukum Berkeadilan Gender*, PT. Kompas Media Nusantara, Jakarta, 2005, hlm. 41

pekerja. Pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan dikarenakan mempunyai peranan penting. Tanpa adanya pekerja/buruh perusahaan tersebut tidak akan bisa jalan, dan tidak akan bisa pula ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional.³ Pentingnya peranan pekerja dalam perusahaan sehingga perlunya perlindungan bagi pekerja mengenai hak dan kewajibannya dalam bekerja. Perlindungan tersebut melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan).

Pada dasarnya UU Ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja halus dengan pekerja kasar. Perbedaan dalam undang-undang tersebut hanya didasarkan pada jenis kelamin (pekerja perempuan atau laki-laki) dan usia (pekerja anak). Perbedaan tersebut dilakukan untuk melindungi pekerja yang lemah daya tahan tubuhnya dan untuk menjaga norma-norma kesusilaan. Seperti halnya pekerja perempuan yang diberikan beberapa keringanan karena secara kodrati perempuan mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat yaitu reproduksi. Kondisi dan daya tahan tubuh perempuan pun secara medis juga lebih lemah dari laki-laki sehingga wajar jika pekerja perempuan memperoleh fasilitas kemudahan.⁴

Pekerja perempuan merupakan isu terpenting yang sering menjadi topik bahasan ketenagakerjaan di Indonesia. Pekerja perempuan memiliki perbedaan jika dibandingkan dengan pekerja laki-laki, misalnya pekerja perempuan membutuhkan cuti haid, melahirkan, dan fasilitas menyusui, sedangkan pekerja

³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 83

⁴ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm. 13

laki-laki tidak. Perbedaan yang mendasar pada pekerja perempuan dan laki-laki meliputi segi fisik, yaitu ukuran dan kekuatan tubuh dan biologis serta adanya haid, kehamilan, *menopause* pada perempuan.⁵ Posisi pekerja perempuan yang rentan karena dipandang sebelah mata sehingga rawan untuk diperlakukan secara sewenang-wenang oleh pengusaha, perusahaan, atau oknum lain (rekan kerja/klien). Oleh karenanya pekerja perempuan harus mendapatkan perlindungan secara hukum agar dalam menjalankan pekerjaan dapat bekerja dengan baik dan maksimal.⁶ Pelindungan dalam UU Ketenagakerjaan berupa fasilitas kemudahan kepada pekerja perempuan. Fasilitas kemudahan tersebut di antaranya memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja perempuan.

Kewajiban pengusaha terhadap pekerja/buruh perempuan selain upah, yaitu memberi waktu istirahat. Waktu istirahat bagi pekerja/buruh perempuan salah satunya yaitu bagi pekerja/buruh perempuan yang sedang dalam masa haid merasa sakit dan tidak dapat bekerja. Cuti haid adalah salah satu hak yang diberikan undang-undang kepada pekerja/buruh perempuan. Hal tersebut diatur dalam UU Ketenagakerjaan 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. Ketentuan tersebut diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Waktu istirahat adalah waktu cuti, yaitu waktu dimana

⁵ Jimmy Joses Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Visimedia, Jakarta, 2016, hlm. 34-35

⁶ *Ibid.*, hlm. 40

pekerja/buruh diperbolehkan untuk tidak masuk bekerja karena alasan-alasan tertentu yang diperbolehkan oleh undang-undang.⁷

Hak cuti yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan yaitu, cuti hamil, cuti melahirkan, cuti keguguran, dan cuti haid. Aturan mengenai cuti pekerja perempuan telah diatur sedemikian rupa dalam UU Ketenagakerjaan. Cuti melahirkan bagi pekerja/buruh perempuan diberikan waktu selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan sehingga totalnya yaitu sebanyak 3 bulan. Kemudian apabila perempuan mengalami keguguran maka memperoleh waktu istirahat sebanyak 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Cuti haid diberikan waktu pada hari pertama dan hari kedua bagi pekerja perempuan yang merasakan sakit pada saat haid. Hak cuti yang diberikan oleh UU Ketenagakerjaan tersebut tetap mendapat perlindungan yaitu diberikan upah walaupun pada cuti haid tidak diwajibkan untuk diberikan upah penuh, tetapi kembali pada aturan perusahaan tersebut.

Cuti haid merupakan hak pekerja/buruh perempuan yang merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha. Kenyataannya masih banyak pengusaha yang tidak memberikan pekerja perempuan mengajukan cuti haid. Terutama perusahaan sektor tertentu seperti perkebunan dan kesehatan yang sebagian besar pekerjanya adalah perempuan sehingga perlu mendapat perhatian khusus di lingkungan kerja yang akan sangat mempengaruhi kondisi

⁷ Zaeni Asyhadie, *Op. Cit.*, hlm. 97

fisik tenaga kerja bersangkutan.⁸ Seperti perusahaan PT. Gunung Pelawan Lestari yang merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berada di Desa Tuing Kecamatan Riau Silip Kabupaten Bangka. Berdasarkan keterangan dari masyarakat atau pekerja⁹ pada perusahaan tersebut, hak cuti haid pernah diberikan namun sekarang tidak aktif lagi diberikan kepada pekerja perempuan. Sebenarnya perempuan yang biasanya merasakan sakit pada saat haid berada dalam kondisi yang tidak memungkinkan untuk melakukan pekerjaannya.¹⁰

Pengusaha seharusnya memberikan cuti haid kepada pekerja perempuan yang mengajukan cuti haid. Perusahaan yang dalam hal ini memenuhi hak pekerja perempuan berarti memperhatikan kesehatan pekerja perempuan tersebut. Selain pengusaha yang tidak memberikan cuti haid kepada pekerja perempuan, terkadang pekerja perempuan itu sendiri yang tidak menggunakan cuti haid yang dimilikinya. Seharusnya pekerja perempuan dapat menggunakan waktu istirahat tersebut. Cuti haid tetap mendapat perlindungan upah walaupun tidak bekerja. Pada hakikatnya upah tidak dibayarkan apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaannya. Ketentuan tersebut tidak berlaku pada cuti haid dikarenakan upah diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena berhalangan sakit atau haid.¹¹

Cuti haid erat kaitannya dengan kesehatan kerja yang wajib dilaksanakan oleh perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja dapat

⁸ Sulistyowati Irianto, *Op. Cit.*, hlm. 449

⁹ Keterangan Masyarakat/Pekerja di Perusahaan PT. Gunung Pelawan Lestari, tanggal 23 Oktober 2017

¹⁰ Elyana Kartikawati Nampira, *https://journal.unnes.ac.id*, Sistem Reproduksi Perempuan, 2016, diakses tanggal 20 Maret 2018

¹¹ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 16

diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan).¹² Lingkungan kerja mempunyai peranan yang penting juga dalam membentuk atau mempengaruhi kesehatan kerja seseorang. Kesehatan kerja tersebut antara lain mencakup tentang jam kerja, cuti tahunan, cuti hamil, cuti haid bagi pekerja wanita, peraturan tentang kerja bagi anak-anak, orang muda dan wanita, persyaratan tempat kerja, dan sebagainya.¹³

Mengenai cuti haid dikatakan bahwa tidak semua wanita mengalami sakit pada waktu haid pertama maupun haid kedua. Dikatakan bahwa bagi pekerja/buruh perempuan yang merasa sakit sewaktu mengalami haid harus memberitahukan kepada pengusaha.¹⁴ Kata bagi pekerja/buruh perempuan menunjukkan, bahwa tidak semua perempuan melainkan hanya sebagian yang merujuk pada perempuan yang merasa sakit sewaktu mengalami haid. Perempuan yang mengalami sakit demikian dapat mengambil cuti haid di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pekerja perempuan perlu mendapatkan perlindungan kerja.

Cuti haid merupakan hak setiap pekerja perempuan untuk mendapat waktu istirahat sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Cuti haid ini sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja perempuan mengingat kondisi fisiknya yang lebih lemah dibandingkan pekerja laki-laki. Cuti haid seharusnya

¹² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 148

¹³ Soekidjo Notoatmodjo, *Etika dan Hukum Kesehatan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm. 112

¹⁴ Zaeni Asyhadie, *Op. Cit.*, hlm. 101-102

dapat diterapkan dengan baik kepada pekerja perempuan terutama perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan yang bergerak sektor perkebunan sangat rentan mempengaruhi kondisi kesehatan pekerja perempuan, sehingga penerapan cuti haid perlu dilakukan. Permasalahan tersebut menimbulkan ketertarikan untuk meneliti dengan judul **“Pemenuhan Cuti Haid di PT. Gunung Pelawan Lestari Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemenuhan hak cuti haid di PT. Gunung Pelawan Lestari berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah faktor yang mempengaruhi pemenuhan hak cuti haid di PT. Gunung Pelawan Lestari?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pemenuhan hak cuti haid di PT. Gunung Pelawan Lestari berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang mempengaruhi pemenuhan hak cuti haid di PT. Gunung Pelawan Lestari.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan beberapa manfaat antara lain:

1. Bagi peneliti, penelitian ini berguna dalam sumbangan pemikiran pengembangan ilmu hukum khususnya mengenai pengaturan dan implementasi pemenuhan hak cuti haid.
2. Bagi pekerja perempuan di PT. Gunung Pelawan Lestari, penelitian ini dapat dijadikan tujuan agar mereka dapat mengerti akan hak cuti yang dimilikinya.
3. Bagi Dinas Ketenagakerjaan maupun instansi lain yang terkait ketenagakerjaan, penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk mengetahui pemenuhan hak cuti haid.
4. Bagi Unit Kerja Tengkalat Estate PT. Gunung Pelawan Lestari, penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk memenuhi hak cuti haid.

E. Metode Penelitian

Menurut **Soerjono Soekanto**, penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari sesuatu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya.¹⁵ Penelitian ini menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

¹⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2008, hlm. 43

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris (*empirical law research*) adalah penelitian hukum positif tidak tertulis mengenai perilaku (*behavior*) anggota masyarakat dalam hubungan hidup masyarakat.¹⁶ Penelitian ini disebut dengan penelitian non doktrinal, yaitu penelitian yang berupa studi-studi empiris untuk menemukan teori-teori mengenai proses terjadinya dan mengenai proses bekerjanya hukum di dalam masyarakat.¹⁷

Tipe penelitian ini berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundang-undangan), tetapi bukan mengkaji mengenai sistem norma dalam peraturan perundang-undangan, namun mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat.¹⁸ Jadi, penelitian ini dilakukan di PT. Gunung Pelawan Lestari untuk mengetahui pemenuhan hak cuti haid kepada pekerja perempuan.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang

¹⁶ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm. 155

¹⁷ Bambang Sugono, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 42

¹⁸ Saifullah, *Tipologi Penelitian Hukum (Kajian Sejarah, Paradigma, dan Penelitian Hukum)*, Intelgensia Media, Malang, 2015, hlm. 125

sedang ditangani.¹⁹ Sedangkan pendekatan kasus yaitu pendekatan dengan melakukan telaah pada kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi. Penelitian ini dilakukan dengan menelaah ketentuan dalam hukum ketenagakerjaan untuk meninjau pemenuhan di lapangan dan faktor yang mempengaruhinya.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer, sedangkan data sekunder sebagai pendukung data primer.²⁰ Data primer dan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama.²¹ Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara, angket, maupun dokumen dalam bentuk dokumen tidak resmi yang dilakukan oleh peneliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui bahan pustaka. Data sekunder digolongkan menjadi tiga jenis yaitu sebagai berikut:

- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, atau keputusan pengadilan dan perjanjian internasional. Peraturan perundang-

¹⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenada Media Group, Jakarta, 2005, hlm. 93

²⁰ Abdulkadir Muhammad, *Op. Cit.*, hlm. 170

²¹ Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindi Persada, Jakarta, 2006, hlm. 30

undangan dalam penelitian ini yaitu UU Ketenagakerjaan, KUHPerdata, dan undang-undang lainnya yang terkait.

- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.²² Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini yaitu buku-buku tentang ketenagakerjaan, buku-buku tentang perjanjian kerja, buku-buku tentang hak pekerja perempuan, serta tulisan ilmiah dan pendapat para ahli yang mengandung penjelasan atau informasi terkait dengan cuti haid pekerja perempuan.
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.²³ Bahan hukum tersier dalam penelitian ini yaitu Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dan kamus hukum.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara yaitu sebagai berikut:

- a. Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan atau membagikan daftar pertanyaan yang telah dibuat sebelumnya oleh peneliti kepada responden. Metode angket dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara langsung dengan responden.²⁴ Penyebaran angket dilakukan kepada pekerja perempuan di Unit Kerja Tengkalat Estate PT.

²² Mukti Fajar Nur Dewata dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hlm. 32

²³ Amirudin dan Zainal Asikin, *Op. Cit.*, hlm. 119

²⁴ Mukti Fajar Nur Dewata dan Yulianto Achmad, *Op. Cit.*, hlm. 164

Gunung Pelawan Lestari. Penelitian ini dilakukan terhadap pekerja perempuan di Unit Kerja Tengkalat Estate PT. Gunung Pelawan Lestari yang berjumlah 211 orang, sehingga memerlukan sampel sebanyak 100 responden. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *Non Random Sampling* yaitu dengan menentukan atau menunjuk sendiri sampel dalam penelitian.²⁵

- b. Wawancara, yaitu situasi peran antar pribadi bertatap muka (*face to face*), ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seseorang narasumber.²⁶ Narasumber terkait penelitian ini terdiri dari pihak perusahaan di Unit Kerja Tengkalat Estate PT. Gunung Pelawan Lestari dan pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bangka Belitung.

Selain itu, dalam penelitian ini membutuhkan data pendukung yaitu data sekunder dengan cara *library research*. Teknik pengumpulan data menggunakan *library research* melalui tinjauan kepustakaan berupa peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian.²⁷ Sehingga dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, angket, dan *library research*.

²⁵ *Ibid.*, hlm. 173

²⁶ Amirudin dan Zainal Asikin, *Op. Cit.*, hlm. 82

²⁷ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 107

5. Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan dalam penelitian yang berupa melakukan kajian atau telaah terhadap hasil pengolahan data yang dibantu dengan teori-teori yang telah didapatkan sebelumnya. Analisis data dalam penelitian ini bersifat deskriptif. Analisis deskriptif yaitu memberikan gambaran atau pemaparan atas subjek dan objek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan.²⁸ Data yang diperoleh dari hasil angket dan wawancara serta bahan pustaka akan menghasilkan data kualitatif yaitu sebagai suatu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu data yang dinyatakan responden secara tertulis atau lisan serta juga tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.²⁹

²⁸ Mukti Fajar Nur Dewata dan Yulianto Achmad, *Op. Cit.*, hlm. 183

²⁹ *Ibid.*, hlm. 192