

**EFEKTIFITAS PASAL 81 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP HAK CUTI HAID
PADA TENAGA KERJA PEREMPUAN DI PT. BANK BPD BANTEN
CABANG DENPASAR***

Oleh :

I Gusti Ayu Agung Lunetta Mahadewi D.P**

I Nengah Suharta***

Program Kekhususan Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Udayana

Abstrak

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas dari Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang hak pekerja atau buruh perempuan dalam masa haid merasakan sakit tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada saat haid, terhadap para pekerja di PT. Bank BPD Banten Cabang Denpasar dan untuk mengetahui bagaimana sosialisasi dari perusahaan/pemberi kerja terhadap hak-hak pekerja. Seperti kasus yang terjadi di PT. Bank BPD Banten Cabang Denpasar, bahwa pengetahuan para pekerja wanita terhadap hak cuti haid belum mendalam, yang menyebabkan banyak salah penafsiran peraturan ini. Alasan yang paling mendasar dalam penolakan hak cuti haid dari para pekerja adalah, upah pekerja dapat dipotong atau dikurangi bila pekerja bersangkutan mangkir. Penulisan karya ilmiah ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum dalam kehidupan nyata, istilah lain digunakan adalah penelitian hukum empiris sosiologis dengan menggabungkan fakta permasalahan dalam masyarakat. Tidak diterapkannya hak cuti haid dalam perkantoran menunjukkan bahwa perlindungan tenaga kerja perempuan dalam hal ini kurang dipenuhi khususnya hak mendapatkan cuti haid.

Kata Kunci: Hak Cuti Haid, Perlindungan Hukum, Pekerja Perempuan

ABSTRACT

This writing aims to determine the effectiveness of Article 81 of Law Number 13 of 2003 concerning Labor which contains the rights of female workers / laborers who in their menstrual period feel that sickness is not required to work on the first and second day of menstruation, against workers in the PT. Bank BPD Banten Denpasar City and to find out how the company / employer socializes the rights of workers. As is the case in the PT. Bank BPD Banten Denpasar City, that the knowledge of female workers on menstrual leave rights is not good enough, which causes many misinterpretations of this regulation. The most basic reason for refusing menstrual

* Karya ilmiah ini bukan merupakan ringkasan skripsi (di luar skripsi)

**I Gusti Ayu Agung Lunetta Mahadewi D.P adalah mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana, Korespondensi: lunetta.mahadewi65@gmail.com

***Dosen pengajar Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum, Universitas Udayana. Korespondensi: nengah_suharta@unud.ac.id

leave rights from workers is that workers' wages can be deducted or reduced if the workers concerned are absent. Writing this scientific paper uses a type of empirical legal research. Empirical legal research is legal research in real life, another term used is sociological empirical legal research by combining the facts of problems in society. The absence of menstrual leave rights in offices shows that the protection of female workers in this case is less fulfilled, especially the right to menstruation leave.

Keywords: Menstruation Leave Rights, Legal Protection, Female Workers

I. PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pembangunan nasional ketenagakerjaan dewasa ini sangat berkembang dengan pesat dan bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia. Karena berkaitan erat dengan teknologi yang menjadi penggerak industrialisasi, hukum ketenagakerjaan berkembang pesat seiring dengan kemajuan teknologi¹. Pembangunan ketenagakerjaan perlu diperhatikan secara seksama dan menyeluruh guna terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi para tenaga kerja.

Di Indonesia sudah terdapat peraturan perundang-undangan yang mengatur kewajiban dan hak para pekerja/buruh, yaitu terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berdasarkan undang-undang tersebut, pengertian ketenagakerjaan adalah semua hal yang berhubungan dan berkaitan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja².

Terdapat hak-hak yang wajib diberikan kepada pekerja yang belum diberikan oleh para pengusaha atau pemberi kerja.

¹ H.P. Rajagukguk, 2002, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, hal.27

²Joni Bambang S., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hal.46

Setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan sama untuk memperoleh pekerjaan dan perlu kepastian bahwa ia terjamin keberlangsungan dalam hal ekonomisesuai yang telah di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peningkatan pertumbuhan industri di Indonesia diikuti dengan semakin banyaknya pekerja perempuan yang terjun ke sektor industri³. Banyaknya perempuan yang memiliki tuntutan ekonomi mendesak dan adanya kesempatan untuk bekerja telah memberikan peluang besar bagi tenaga kerja perempuan di industri maupun perusahaan. Namun terdapat perbedaan antara tenaga kerja perempuan dan laki-laki dalam beberapa aspek, yaitu pada segi fisik, dan biologis.

Sistem reproduksi yang berbeda dalam laki-laki dan perempuan menimbulkan beberapa peraturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang memang dikhususkan untuk perempuan. Pada saat haid, terdapat beberapa wanita yang merasakan sakit sehingga tidak mampu menjalankan kewajiban dan pekerjaan sehari-hari.

Penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan yaitu: pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada atasan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian

³ Tinuk Istiarti, 2012, *Penerapan Hak Cuti Melahirkan bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal*, Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia, Volume 11, No 2, Oktober 2012, hal.103

kerja bersama. Surat dokter menjadi ketentuan dasar untuk membuktikan bahwa pekerja perempuan sedang dalam masa haid untuk mendapatkan hak cuti tersebut.

Dengan adanya undang-undang yang mengatur mengenai cuti haid, maka perusahaan/pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memberikan seluruh hak-hak tenaga kerja perempuan, khususnya hak untuk cuti haid.

Namun pada kenyataannya, dari hasil kuisisioner yang telah penulis berikan kepada para pekerja di PT. Bank BPD Banten Cabang Denpasar tidak terdapat sosialisasi maupun penyuluhan terhadap hak cuti haid tersebut. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik ingin mengkaji lebih lanjut mengenai penelitian ini dengan tulisan yang berjudul Efektifitas Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan di PT. Bank BPD Banten Cabang Denpasar.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Sesuai dengan uraian diatas, maka penulis mendapatkan beberapa permasalahan yang perlu di bahas lebih lanjut.

Adapun rumusan masalah tersebut :

1. Bagaimana Pelaksanaan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan di PT. Bank BPD Banten Cabang Denpasar menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

2. Bagaimana Upaya yang Dilakukan Guna Mengatasi Kendala Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan di PT. Bank BPD Banten Cabang Denpasar menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini disusun dengan tujuan yang dapat diklasifikasikan atas tujuan umum dan tujuan khusus, sebagai berikut :

a. Tujuan Umum

1. Untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi khususnya penelitian pada bidang hukum.
2. Untuk melengkapi salah satu prasyarat memperoleh gelar Sarjana Hukum.

b. Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui efektifitas dari Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap para pekerja di PT. Bank BPD Banten Cabang Denpasar.
2. Untuk mengetahui bagaimana sosialisasi dari perusahaan/pemberi kerja terhadap hak-hak pekerja.

II. ISI MAKALAH

2.1 Metode Penulisan

Dalam penulisan karya ilmiah ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum dalam kehidupan nyata, penelitian hukum empiris mempunyai istilah lain yang juga digunakan, yaitu penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan⁴. Penelitian hukum empiris dilakukan dikarenakan terdapat beberapa kesenjangan yang ditemui antara kenyataan di lapangan dengan norma hukum. Tujuan penulis menerapkan dan menggunakan metode ini adalah untuk melengkapi informasi dan data yang terdapat di lapangan.

Pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan empiris sosiologi yang dilakukan dengan mempelajari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan masalah atau sengketa dilapangan untuk kemudian diteliti dan melakukan wawancara dan juga penyebaran kuisisioner kepada para pekerja perempuan di PT. Bank BPD Banten Cabang Denpasar.

⁴ Bambang Waluyo, 2008, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, hal.15

2.2 Hasil dan Pembahasan

2.2.1 Pelaksanaan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan di PT. Bank BPD Banten Cabang Denpasar menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi kelancaran suatu perusahaan maupun perkantoran. Hal ini justru membuka banyaknya kesempatan kerja bagi para tenaga kerja perempuan di PT. Bank BPD Banten Cabang Denpasar. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja utamanya terhadap tenaga kerja perempuan agar hak-hak dasar pekerja, mendapat perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun dapat terjamin dengan tetap melihat perkembangan kemajuan dunia usaha⁵.

Perlindungan hukum yang diberikan tentu bukan tanpa alasan, diberikannya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dikarenakan terdapat perbedaan didalam organ reproduksi perempuan dengan tenaga kerja laki-laki. Beberapa perempuan merasakan rasa sakit saat haid, hal ini yang menjadi pertimbangan dalam dibentuknya peraturan perundang-undangan hak cuti haid bagi para pekerja perempuan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan juga diatur dengan khusus didalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu yang

⁵ Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hal.6

pertama, pekerja atau buruh perempuan yang sedang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada masa haid, lalu yang kedua, pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Lalu hak cuti haid ini diatur didalam Pasal 24 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang berbunyi “Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan”.

Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum, tentang kegiatan apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak dari subyek hukum tersebut⁶. Maka dari itu sangat perlu diperhatikannya hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan karena haid merupakan suatu siklus alami yang di alami oleh perempuan.

Pada PT. Bank BPD Banten Cabang Denpasar, pemberian gaji pokok berdasarkan kepada UMK Kota Denpasar tahun 2018 yaitu sebesar Rp.2.300.000,-. Jumlah hari pekerja pada PT. Bank BPD Banten Cabang Denpasar adalah 5 hari, mulai dari hari Senin hingga hari Jumat diluar lembur.

Berdasarkan kuisisioner yang telah di berikan kepada pekerja perempuan di PT. Bank BPD Banten Cabang

⁶Wirjono Prodjodikoro, 1983, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Sumur Bandung, Bandung, hal.20

Denpasar, bahwa pengetahuan para pekerja wanita terhadap hak cuti haid belum mendalam. Banyak pekerja masih kebingungan terhadap makna dari hak cuti haid tersebut, bahkan banyak dari para pekerja yang tidak mengetahui adanya hak cuti haid di dalam peraturan perundang-undangan.

Hasil dari kuisioner yang telah diberikan kepada 20 pekerja perempuan, 70% dari para pekerja perempuan tidak mengetahui adanya hak cuti haid dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Kemudian 20% pekerja mengetahui adanya hak cuti haid namun tidak sepenuhnya mengerti bagaimana tata cara penggunaan hak cuti haid tersebut. Dan 10% dari para pekerja mengetahui, mengerti, namun tidak pernah menggunakan hak cuti haid.

Berdasarkan hasil kuisioner, 9 dari 20 informan menganggap hak tersebut tidak begitu penting di dalam pekerjaan sehari-hari mereka, karena mereka menganggap tidak semua perempuan mempunyai sakit haid yang sama dan hak cuti haid ini cenderung membuat para pekerja menjadi malas, namun 11 informan lainnya menganggap hak cuti haid sangatlah penting, mengingat sakit akibat haid sangat berpengaruh pada kemaksimalan pekerjaan mereka dan memberikan kesempatan bagi para pekerja perempuan yang sakit saat haid untuk beristirahat.

Tidak diterapkannya hak cuti haid dalam perkantoran menunjukkan bahwa perlindungan tenaga kerja perempuan dalam hal ini kurang dipenuhi khususnya hak mendapatkan cuti haid. Sanksi administratif terjadi bila pengusaha atau

siapa pun memperlakukan pekerja termasuk perempuan secara diskriminasi⁷. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, banyaknya pekerja perempuan yang tidak mengetahui tentang adanya hak cuti haid rupanya dikarenakan tidak adanya sosialisasi mengenai hak cuti haid ini dari pihak pemerintah maupun perkantoran, yang menyebabkan ketidak tahuan para pekerja perempuan mengenai hak cuti haid tersebut. Penerapan hak cuti haid memang belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya di PT. Bank BPD Banten Cabang Denpasar.

2.2.2 Upaya yang Dilakukan Guna Mengatasi Kendala Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan di PT. Bank BPD Banten Cabang Denpasar menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penerapan dari hak cuti haid di PT. Bank BPD Banten Cabang Denpasar masih belum berjalan dengan lancar karena mempunyai beberapa kendala. Terdapat beberapa kendala yang ditemui dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan mengenai hak cuti haid, kendala itu datang baik dari kantor dan juga para pekerja itu sendiri. Kendala yang ditemui dari para pekerja merupakan, banyaknya pekerja perempuan yang tidak paham betul terhadap pelaksanaan hak cuti haid, bahkan banyak pekerja yang tidak mengetahui adanya hak tersebut

⁷ Editus Adisu &Libertus Jehani, 2008, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Visimedia, Jakarta, hal.43

didalam peraturan perundang-undangan. Setelah para pekerja mengetahui adanya hak tersebut, mereka cenderung menganggap bahwa hak cuti haid tidaklah begitu penting karena tidak semua perempuan merasakan sakit ketika haid.

Alasan yang paling mendasar dalam penolakan hak cuti haid dari para pekerja adalah, jika menggunakan hak tersebut harus menyertakan surat keterangan dokter yang dimana para pekerja malas untuk mengurus, upah pekerja dapat dipotong atau dikurangi bila pekerja bersangkutan mangkir, hal tersebut yang menjadi pertimbangan bagi para pekerja dalam menggunakan hak cuti haid. Mereka beranggapan jika semasih bisa bekerja maka mereka akan memaksakan bekerja karena konsekuensinya yaitu potong gaji.

Kendala yang datang dari pihak kantor adalah kesusahan dalam membuktikan para pekerja perempuan benar-benar haid atau tidak, dan apakah benar-benar sakit atau tidak, mengingat mudahnya memanipulatif surat keterangan dokter dewasa ini. Kendala berikutnya ialah tidak memberi upah kepada para pekerja perempuan yang menggunakan hak cuti haid tersebut. Hal itu didasari pada Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang didalamnya berbunyi jika pekerja atau buruh tidak dibayar apabila mereka tidak melakukan pekerjaan.

Namun tidak mengindahkan aturan dalam Pasal 93 ayat (2) huruf b yang berisi ketentuan yang dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh perempuan yang sakit dihari pertama

dan hari kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

Hal tersebut yang tidak di sosialisasikan oleh pihak perusahaan dan membuat para pekerja perempuan enggan menggunakan hak cuti haid karena terpotongnya gaji mereka ketika menggunakan hak tersebut. Upaya yang dilakukan guna mengatasi kendala penerapan hak cuti haid di PT. Bank BPD Banten Cabang Denpasar adalah dengan memberikan sosialisasi secara berkala dan mendalam mengenai hak-hak dari para pekerja, khususnya pekerja perempuan, dikarenakan masih banyak salah penafsiran dari para pekerja yang menyebabkan rasa takut dalam menggunakan hak tersebut.

III. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

1. Pelaksanaan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan di PT. Bank BPD Banten Cabang Denpasar menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berdasarkan kuisioner yang telah dibagikan, terdapat banyak tenaga kerja perempuan di PT. Bank BPD Banten Cabang Denpasar yang masih tidak mengetahui apa itu hak cuti haid dan sejak kapan telah diterapkan, banyaknya pekerja perempuan yang tidak mengetahui tentang adanya hak cuti haid rupanya dikarenakan tidak adanya sosialisasi mengenai hak cuti haid ini dari pihak pemerintah maupun perkantoran yang menyebabkan

ketidak tahuan para pekerja perempuan mengenai hak cuti haid tersebut.

2. Upaya yang dilakukan guna mengatasi kendala hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan di PT. Bank BPD Banten Cabang Denpasar menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah dengan memberikan sosialisasi secara berkala dan mendalam mengenai hak-hak dari para pekerja, khususnya pekerja perempuan, dikarenakan masih banyak salah penafsiran dari para pekerja yang menyebabkan rasa takut dalam menggunakan hak tersebut.

3.2 Saran

1. Pemerintah dan perusahaan hendaknya melakukan sosialisasi hak-kewajiban tenagakerja, karena masih sangat minimnya pengetahuan para pekerja terhadap hak-hak mereka.
2. Para pekerja sendiripun perlu mencari informasi terkait dengan hak-hak mereka sendiri mengingat kemajuan teknologi semakin canggih agar tidak terjadi ketidakpahaman mengenai hak-kewajiban pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Bambang Waluyo, 2008, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Editus Adisu & Libertus Jehani, 2008, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Visimedia, Jakarta.
- H.P.Rajagukguk, 2002, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- Joni Bambang S., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung.
- Wirjono Prodjodikoro, 1983, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Sumur Bandung, Bandung.

JURNAL

- Tinuk Istiarti, 2012, *Penerapan Hak Cuti Melahirkan bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal*, Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia, Volume 11, No 2, Oktober 2012.

PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 237 Tahun 2015.