

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN ATASHAK CUTI
HAID MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN
(STUDI KASUS PT CAKRA GUNA CIPTA MALANG)**

M. Fradila Vikri Haikal
Fakultas Hukum Universitas Islam Malang
Jl. MT. Haryono No. 193, Malang, Jawa Timur, Indonesia
Email: fradila@gmail.com

ABSTRAK

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT Cakra Guna Cipta Malang). Pilihan tema tersebut dilatarbelakangi dengan masih banyak perusahaan yang tidak menerapkan aturan yang sudah ditetapkan sebagaimana yang sudah tertuang dalam peraturan perundang-undang mengenai perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, seperti tidak memberikan cuti haid pada hari pertama dan hari kedua. Salah satunya yang terjadi dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja perempuan pada PT Cakra Guna Cipta Malang sebagaimana PT dalam sektor produksi rokok ini, belum sepenuhnya memenuhi rumusan yang terdapat dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Permasalahan yang diangkat adalah Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid di PT Cakra Guna Cipta Malang menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan apa yang menjadi kendala dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid di PT Cakra Guna Cipta Malang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang bersifat empiris, dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Pengumpulan bahan hukum melalui studi kepustakaan dan studi lapangan dengan menggunakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Selanjutnya data yang telah ada di kumpulkan dianalisis secara kualitatif, dengan cara memadukan antara penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid di PT Cakra Guna Cipta Malang menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perusahaan tetap memberikan waktu untuk cuti selama satu hari dengan dapat di perpanjangan dengan melampirkan surat keterangan ijin dengan menyertakan blangko hasil pemeriksaan, dengan pemberlakuan yang belum sesuai yang terdapat dalam pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mewajibkan perusahaan untuk memberikan cuti haid dihari pertama dan hari kedua. Serta kendala dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid di PT Cakra Guna Cipta Malang terdapat pada pekerja perempuan yang tidak memahami makna dari cuti haid yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undang, yang beranggapan bahwa cuti haid bukan hal yang harus dilakukan semasih bisa bekerja. Serta terdapat pada pihak perusahaan yang belum sepenuhnya memberikan hak-hak pekerja perempuan atas cuti haid sebagaimana diatur dalam undang-undang.

Kata Kunci: Cuti Haid, Pekerja Perempuan, Perlindungan.

In this thesis, the author raises the issue of Legal Protection Against Women Workers on Menstrual Leave Rights according to Law Number 13 of 2003 concerning Employment (Case

Study of PT Cakra Guna Cipta Malang). The reason for choosing this theme is that there are still many companies that do not apply the rules that have been set as stated in the laws and regulations regarding legal protection for female workers, such as not providing menstrual leave on the first and second days. One of them happened in the provision of legal protection for female workers at PT Cakra Guna Cipta Malang as PT in the cigarette production sector, did not fully meet the formulation contained in the provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Employment. The formulation of the problem as follows: What is the form of legal protection for female workers for menstrual leave rights at PT Cakra Guna Cipta Malang according to Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and What are the obstacles in providing legal protection guarantees to female workers for menstrual leave rights at PT Cakra Guna Cipta Malang. This research is a descriptive research, using an empirical juridical approach. Collecting legal materials through library research and field studies using primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. Furthermore, the data that has been collected will be analyzed qualitatively, by combining library research and field research. The results of this study indicate that the form of legal protection for female workers on menstrual leave rights at PT Cakra Guna Cipta Malang according to Law No. 13 of 2003 concerning Employment, the company still provides time for one day leave with an extension by attaching a certificate of permission with include a blank of the results of the examination, with the implementation that is not in accordance with Article 81 of the Manpower Act which requires companies to provide menstrual leave on the first and second days. As well as obstacles in providing legal protection guarantees for female workers for menstrual leave rights at PT Cakra Guna Cipta Malang, there are female workers who do not understand the meaning of menstrual leave which has been determined in the legislation, who think that menstrual leave is not something that must be done while still working. And there are companies that have not fully provided women workers' rights to menstrual leave as stipulated in the law.

Keywords: *Menstrual Leave, Female Workers, Protection.*

PENDAHULUAN

Setiap warga negara Indonesia memiliki hak untuk mendapatkan kesejahteraan dalam hidupnya. Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang tertuang dalam alenia ke-4 menyebutkan bahwa negara Indonesia mempunyai tujuan untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan demikian negara berkewajiban bertanggung jawab besar atas kesejahteraan bagi rakyatnya. Sebagaimana dalam ketentuan ¹Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan tersebut mengandung arti setiap warga negara baik laki-laki maupun perempuan mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum maupun dalam sistem pemerintahan serta berhak atas pekerjaan yang layak untuk

¹ Undang-undang dasar 1945

menunjang kehidupannya. setiap warga negara yang ingin bekerja harus mendapatkan pekerjaan yang layak. ²Namun dalam menjalankan pekerjaannya setiap warga negara yang bekerja harus mendapatkan pemenuhan hak perlindungan hukum baginya, yang dimana hak perlindungan hukum tersebut harus dijamin lewat peraturan perundang-undang sesuai dengan ketentuan negara Indonesia sebagai negara hukum. ³dalam melaksanakan hubungan industrial telah memberikan jaminan perlindungan hukum bagi para tenaga kerja, yang sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai aturan pokok dalam bidang ketenagakerjaan. Undang-undang ketenagakerjaan menjadi payung hukum bagi perlindungan terhadap tenaga kerja baik laki-laki maupun perempuan, karena pada dasarnya bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Terlebih lagi untuk tenaga kerja perempuan. Kaum perempuan pada dasarnya memiliki keunikan tersendiri yang dimiliki oleh kaum laki-laki baik dari segi fisik, psikis, maupun biologis. Kaum perempuan memiliki siklus sistem reproduksi yang dialami setiap perbulan sekali yaitu haid. Haid adalah perdarahan pada Rahim yang terjadi setiap bulan satu bulan sekali dan merupakan satu kriterium dari wanita normal.

Dalam perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan waktu istirahat (cuti) ketika sedang haid perlindungan tersebut termuat dalam undang-undang ketenagakerjaan salah satunya bagi pekerja perempuan yang sedang masa haid yang mana yang terdapat dalam ⁴Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan, “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari

² Abdul Khalim, (2003), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Abadi, h. 33.

³ Yandri Radhi Anadi, (Maret 2021), *Perlindungan Hukum Bagi Pengemudi Transportasi Akibat Pembatalan Sepihak Oleh Konsumen*, *Jatiswara*, Vol. 36, No. 1, h. 123.

⁴ Editus Adisu dan Lebertus Jehani, (2007), *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang: VisimMedia, h5.

pertama dan kedua pada waktu haid".Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan usaha dan kepengusaha. Selain perlindungan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, adapula ketentuan lain yang mengatur perlindungan bagi pekerja perempuan yaitu, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention of All Forms of Discrimination Against Women*), dan terdapat juga dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia. Namun pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang tidak menerapkan aturan yang sudah ditetapkan sebagaimana yang sudah tertuang dalam peraturan perundang-undang mengenai perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, seperti tidak memberikan cuti haid pada hari pertama dan hari kedua. Salah satunya yang terjadi dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja perempuan pada PT Cakra Guna Cipta Malang sebagaimana PT dalam sektor produksi rokok ini, belum sepenuhnya memenuhi rumusan yang terdapat dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, antara lain diskriminasi yang dilakukan terhadap pekerja perempuan tersebut tidak sepenuhnya memberikan cuti haid bagi perempuan.

Bertolak dari paparan tersebut, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid di PT Cakra Guna Cipta Malang menurut Undang- Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa Yang Menjadi Kendala Dalam Memberikan Jaminan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid di PT Cakra Guna Cipta Malang?

Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid di PT Cakra Guna Cipta Malang menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dan untuk Mengetahui Kendala Dalam Memberikan Jaminan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid di PT Cakra Guna Cipta Malang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang bersifat

empiris, dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Pengumpulan bahan hukum melalui studi kepustakaan dan studi lapangan dengan menggunakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Selanjutnya data yang telah ada di kumpulkan dianalisis secara kualitatif, dengan cara memadukan antara penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

B. PEMBAHASAN

1. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid di PT Cakra Guna Cipta Malang menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja bersumber pada Pasal 27 Ayat (2) UUD NKRI Tahun 1945, yang menyatakan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan dituangkan dalam ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUDNRI tahun 1945, yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Rumusan ketentuan Pasal 28 ayat (2), juga menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam UUDNRI tahun 1945 tersebut menandakan bahwa hak untuk pekerja dan telah memperoleh perlindungan serta hak yang harus didapatkan sebagaimana yang sudah terdapat dalam UUDNRI tahun 1945.

⁵Perlindungan hukum pada tenaga kerja perempuan secara terperinci sudah diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya sudah mengatur hak-hak perlindungan terhadap pekerja perempuan, walaupun harus diakui regulasi tersebut belum sempurna. Bahkan jauh sebelum itu pada tahun 1984 Pemerintah Indonesia juga telah meratifikasi konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa, yaitu *convention on the Elimination of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW)* atau yang secara resmi di Indonesia disebut sebagai Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita melalui Undang- Undang Nomor 7 Tahun 1984. Selain perlindungan hukum yang terdapat dalam ketentuan yang sudah sebutkan demikian diatas, terdapat juga perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dalam ketentuan bagian kedua

⁵ Editus Adisu dan Liberetus Jehani, (2006), *Hak-Hak Pekerja Perempuan, Cet.1*, Tangerang:Agromedia Pustaka, h. 2.

tentang ketenagakerjaan Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e, yang menyebutkan “pekerja perempuan tidak boleh dikenakan pemutusan hubungan kerja dengan alasan hamil melahirkan, melahirkan, keguguran, atau menyusui bayinya. Pasal ini termasuk yang dibahas dalam UUCipta Kerja, akan tetapi sama sekali tidak mengubah substansi perlindungan hak pekerja perempuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya.

⁶Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari terutama dalam bidang keselamatan kerja serta menyangkut norma-norma perlindungan tenaga kerja. ⁷Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undang yang berlaku. Upaya perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan didasarkan pada peraturan perundang-undangan nasional dan juga standar ketenagakerjaan internasional yang telah diadopsi menjadi peraturan perundang-undangan nasional. ⁸Tujuannya adalah untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja perempuan. Pada dasarnya perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan berpijak pada 3 (tiga) hal, antara lain : propektif, korektif, dan non diskriminatif. ⁹Selain perlindungan hukum yang disebut demikian diatas, terdapat perlindungan hukum secara umum bagi tenaga kerja perempuan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Zaini Asyhadie, antara lain “Perlindungan sosial, merupakan perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, perlindungan sosial tersebut juga dengan kesehatan kerja. Perlindungan teknis, merupakan jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha

⁶ F.X. Djumaidji, *op.cit.*, h. 43.

⁷ Wiwiho Soedjono, *op.cit.*, h. 42.

⁸ Sulistyowati Irianto, *op.cit.*, h. 449.

⁹ Zaini Asyhadie, (2007), *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 78.

untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan dari alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini sering disebut sebagai keselamatan kerja. Perlindungan ekonomis, merupakan jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

Untuk itu, sebagaimana halnya dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja khususnya untuk pekerja perempuan, perusahaan harus memperhatikan hak-hak pekerja perempuan. Salah satunya pada PT Cakra Guna Cipta Malang, yang merupakan perusahaan dibidang produksi rokok tersebut, tentu banyak mempekerjakan tenaga kerja perempuan. Terdapat beberapa klasifikasi umur pekerja perempuan, sebagaimana yang terdapat dalam tabel sebagai berikut:

No.	UMUR	JUMLAH
1	16 - 25 Tahun	1659 Orang
2	26 - 35 Tahun	1091 Orang
3	36 – 45 Tahun	1659 Orang
4	46 – 55 Tahun	986 Orang
TOTAL		4042 Orang

Sumber: PT Cakra Guna Cipta Malang Tahun 2021

Dari kualifikasi presentase umur pekerja perempuan demikian pada tabel di atas, menandakan bahwa, umur berpengaruh nyata terhadap besarnya kesempatan kerja seorang perempuan. Dapat dikatakan semakin tua umurseorang wanita semakin rendah kesempatan kerjanya. Pada umur 25 tahun sampai dengan 35 tahun, dimana kekuatan fisik manusia dalam kondisi puncaknya untuk bekerja. Mayoritas tenaga kerja pada PT Cakra Guna Cipta Malang adalah perempuan, yang dimana sebanyak 57% merupakan status sudah berkeluarga (kawin) dan sebanyak 31% belum menikah, dan sebanyak 12% sudah tidak ada ikatan perkawinan. Dalam klasifikasi uraian tabel demikian di atas, yang berkaitan dengan presentase umur pekerja perempuan di PT Cakra Guna Cipta Malang terdiri dari pekerja tetap, pekerja harian,

dan pekerja borongan, yang dimana rata-rata jumlah pekerja perempuannya dapat di klasifikasi pada tabel di bawah ini:

No.	JENIS	JUMLAH
1	Pekerja Tetap	590 Orang
2	Pekerja Harian	358 Orang
3	Pekerja Borongan	3094 Orang
TOTAL		4042 Orang

Sumber: PT Cakra Guna Cipta Malang Tahun 2021

Uraian pada tabel demikian di atas, yang berkaitan dengan jumlah pekerja perempuan di PT Cakra Guna Cipta Malang, yakni pekerja tetap, pekerja harian, dan pekerja borong, dapat dilihat bahwa pekerja tetap perempuan mendominasi yakni sebesar 96% sedangkan pekerja harian perempuan 3% dan pekerja borongan perempuan 1%. Dari presentase banyaknya pekerja perempuan demikian, perusahaan harus mengedepankan pemberian perlindungan hukum yang maksimal, agar hak-hak dari pekerja perempuan dapat terpenuhi sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Untuk memberikan bentuk perlindungannya kepada tenaga kerja perempuan, yang dalam hal ini harus mengikuti ketentuan yang sudah tercantum dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Kendala Dalam Memberikan Jaminan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid di PT Cakra Guna Cipta Malang

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja perempuan sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar dari para pekerja laki- laki. Tujuan menegakkan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dapat terwujud salah satunya dengan cara melindungi pekerja dari kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha, melalui sarana peraturan hukum yang ada. Kendati demikian, untuk mendapatkan perlindungan hukum yang sesuai peraturan hukum sangatlah sulit dalam bidang ketenagakerjaan pada era globalisasi seperti sekarang ini. Banyak faktor yang membuat tenaga

kerja tidak terpenuhi haknya pada saat bekerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan manajemen PT Cakra Guna Cipta Malang di atas, menandakan pemenuhan hak-hak para pekerja perempuan pada prakteknya tidak berjalan sesuai aturan, yang menyebabkan para pekerja tidak terpenuhi hak-haknya. Perusahaan sebagai pemberi kerja tidak hanya memikirkan apa yang sudah diberikan terhadap para pekerja saja, akan tetapi harus memikirkan pemberian perlakuan tersebut sudah terlaksana dengan baik atau tidak. Dengan ini perlunya pendekatan yang baik dari perusahaan dengan para pekerja agar mengetahui lebih mendalam lagi penyebab permasalahan yang terjadi. Permasalahannya yang terjadi pada dasarnya dalam lingkup ketenagakerjaan merupakan tanggung jawab baik dari pengusaha maupun para pekerja dan pihak terkait yakni pemerintah, karena setiap pekerja mempunyai hak asasi maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi sendiri merupakan hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawah sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja itu akan turun derajat dan hakikatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi merupakan hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undang yang sifatnya non asasi. Kendala dalam memberikan jaminan perlindungan hukum kepada tenaga kerja, tidak hanya datang dari perusahaan semata, akan tetapi terdapat juga pada pihak pekerja. Sebagian besar dari pekerja pada PT Cakra Guna Cipta Malang khususnya perempuan tidak memahami betul makna dari cuti haid yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undang. Mereka beranggapan bahwa cuti haid ini bukan hal yang harus dilakukan semasih bisa bekerja. Selain itu haid juga merupakan sesuatu hal yang memalukan untuk di ungkapkan bagi sebagian besar pekerja perempuan, serta pemberian cuti haid harus disertai surat keterangan dari dokter membuat para pekerja perempuan enggan untuk mengurusnya.

Dalam UUK hak-hak pekerja Indonesia termasuk pekerja perempuan mendapatkan kepastian tentang ketentuan normatif/minimal yang wajib diberikan oleh pengusaha/majikan kepada pekerja/buruh. Ketentuan- ketentuan pemenuhan hak tersebut pada prakteknya tidak sesuai yang sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang berkaitan dengan hak cuti haid.

Minimnya pengetahuan hukum bagi pekerja serta pembentukan hukum yang sudah ada demikian yang masih lemah dalam bidang ketenagakerjaan, mewajibkan pihak terkait yakni

pemerintah harus mampu mengarahkan dan menampung kebutuhan-kebutuhan hukum sesuai dengan kesadaran hukum rakyat yang berkembang ke arah modernisasi menurut tingkat-tingkat kemajuan pembangunan di segala bidang sehingga tercapai ketertiban dan kepastian hukum sebagai prasarana yang harus ditujukan ke arah peningkatan pembinaan kesatuan bangsa sekaligus berfungsi sebagai sarana penunjang perkembangan modernisasi dan pembangunan yang menyeluruh, agar pemenuhan hak-hak pekerja khususnya pekerja perempuan dalam sebuah peraturan perundang-undang bisa terealisasi dengan baik dalam prakteknya. Dengan demikian, berkaitan dengan hal ini, faktor penghambat yang sering terjadi dilapangan untuk pemenuhan hak-hak pekerja perempuan merupakan kewajiban pemerintah terkait untuk mengawasi agar pemenuhan hak-hak tersebut sudah terrealisasikan oleh perusahaan kepada pekerja. Selain itu kurangnya pengetahuan hukum para pekerja serta sosialisasi yang berkaitan dengan hak-hak pekerja perempuan dalam undang-undang yang minim dilakukan perusahaan membuat hal-hal demikian menjadi poin penting yang harus diperhatikan oleh pihak terkait.

Dalam kendala perlindungan hukum untuk pekerja perempuan poin pentingnya menurut hemat penulis adalah, karena tidak terwujudkannya dalam pemberian hak-hak pekerja perempuan sebagaimana diatur dalam undang-undang. Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dapat dilakukan melalui sosialisasi terkait hak-hak pekerja perempuan. Karena, pada umumnya pekerja perempuan belum memahami hak-hak yang seharusnya ia dapatkan. Sehingga, apabila terjadi pelanggaran atas hak-hak pekerja perempuan oleh pengusaha, pekerja perempuan hanya menerima apa yang diberikan pengusaha tanpa menuntut hak yang semestinya.

KESIMPULAN

1. Bahwa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid di PT Cakra Guna Cipta Malang menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perusahaan tetap memberikan waktu untuk cuti selama satu hari dengan dapat di perpanjang dengan melampirkan surat keterangan ijin dengan menyertakan blangko hasil pemeriksaan, dengan pemberlakuan yang belum sesuai yang terdapat dalam pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mewajibkan perusahaan untuk

memberikan cuti haid dihari pertama dan hari kedua.

2. Bahwa kendala dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid di PT Cakra Guna Cipta Malang terdapat pada pekerja perempuan yang tidak memahami makna dari cuti haid yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undang, yang beranggapan bahwa cuti haid bukan hal yang harus dilakukan semasih bisa bekerja. Serta terdapat pada pihak perusahaan yang belum sepenuhnya memberikan hak-hak pekerja perempuan atas cuti haid sebagaimana diatur dalam undang-undang.

DAFTAR PUTAKA

Perundang-undangan:

Undang-undang dasar 1945

Buku :

Abdul Khalim, (2003), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Abadi, H. 33.

Editus Adisu Dan Lebertus Jehani, (2007), *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang: Visimmedia, H5.

Editus Adisu Dan Liberetus Jehani, (2006), *Hak-Hak Pekerja Perempuan, Cet.1*, Tangerang: Agromedia Pustaka, H. 2.

F.X. Djumaidji, *Op.Cit.*, H. 43.

Sulistyowati Irianto, *Op.Cit.*, H. 449.

Wiwiho Soedjono, *Op.Cit.*, H. 42.

Yandri Radhi Anadi, (Maret 2021), *Perlindungan Hukum Bagi Pengemuditransportasi Akibat Pembatalan Sepihak Oleh Konsumen*, *Jatiswara*, Vol. 36, No. 1, H. 123.

Zaini Asyhadie, (2007), *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, H. 78.