

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hukum bertujuan untuk melindungi dan menjamin kehidupan bermasyarakat. Negara Indonesia sebagai negara hukum secara tegas menjelaskan dalam Undang-undang Dasar Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan “Negara Indonesia merupakan Negara Hukum” yang menjadikan Hukum sebagai Panglima dalam kehidupan bernegara hal ini dilakukan guna terwujudnya keadilan, kesejahteraan dan kemakmuran. Sebagai negara hukum tentu Negara Indonesia menjamin setiap hak warga negaranya, sebagaimana yang terdapat dalam UUD sebagai suatu dasar.

Warga Negara Indonesia mendapatkan berbagai macam hak, salah satunya ialah hak untuk mendapatkan kesejahteraan dalam kehidupannya, sehingga untuk keberlangsungan hidupnya seseorang harus bekerja, sehingga dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Dalam hal ini negara ikut berkontribusi dengan melindungi dan memenuhi hak-hak yang ada untuk kesejahteraan warganya sebagaimana dalam Undang-Undang Dasar 1945 alenia ke-4 yang menyebutkan bahwa negara indonesia mempunyai tujuan untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Sehingga negara sangat berperan dalam kesejahteraan rakyatnya, untuk itu negara menjamin bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan untuk kesejahteraan dalam hidupnya, hal ini tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945, bahwa

setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak baginya. Dalam pasal tersebut juga mencerminkan bahwa masyarakat indonesia, laki-laki maupun perempuan memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan.

Hak untuk mendapatkan pekerjaan juga diatur dalam Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” Dalam pasal ini menegaskan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja. baik Perempuan maupun laki-laki mempunyai kedudukan yang sama.¹

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membedakan pekerja terkait jenis kelamin yaitu pekerja perempuan dan pekerja laki-laki serta pekerja anak. Namun dalam hal ini pekerja perempuan diberikan keringanan karena kodrati perempuan yang tidak dimiliki oleh laki-laki. Berdasarkan kodrat tersebut timbulah hak-hak istimewa sebagaimana yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu hak reproduksi seperti cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan, menyusui, dan lain sebagainya.² Salah satu kodrat perempuan yang selalu datang hampir setiap bulan adalah haid. Terkait dengan hal tersebut muncullah suatu hak yang diperoleh perempuan yakni hak cuti haid.

¹ Windi Arista, "Penerapan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Berdasarkan Pasal 81 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum Tri Pantang* 6, Vol. 7, No. 2 (2020), hlm. 76.

² *Ibid.*, hlm. 75.

Hak cuti haid diatur dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada atasan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”. Terkait dengan cuti haid tersebut, terdapat pula dalam Pasal 40 Ayat (2) huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan bahwa Pekerja/Buruh yang menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya tetap wajib diberikan upah penuh.

Hak cuti haid dalam prakteknya seringkali tidak diberikan karena masih ada perusahaan yang tidak menerapkan cuti haid dan adanya perusahaan menerapkan cuti haid tapi harus dengan surat dokter bahwa si pekerja sakit. Adapun untuk menerapkan hak tersebut berdasarkan Pasal 81 ayat (2) UU Ketenagakerjaan harus berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama. Selain itu, permasalahan yang dihadapi seperti adanya oknum yang memanfaatkan hak cuti haid tersebut dikarenakan tidak semua perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit ataupun nyeri. Hal ini menyebabkan adanya kemungkinan pekerja perempuan yang bolos kerja karena sulitnya untuk pembuktian seseorang merasakan sakit atau nyeri pada masa haid. Oleh karena itu, kebanyakan perusahaan tidak memberikan pekerjanya untuk mengambil cuti haid. Selain itu, ada pekerja yang tidak mengetahui akan adanya aturan penerapan cuti haid yang berlaku.³ Pada saat penulis datang

³ *Ibid.*, hlm. 76.

ke salah satu gerai toko, penulis menemukan bahwa beberapa pegawai toko tersebut mengetahui mengenai adanya hak cuti haid dan ada juga yang tidak mengetahui hal tersebut. Peraturan mengenai perlindungan hukum hak cuti haid bagi tenaga kerja perempuan dalam Pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan belum secara penuh terimplementasi karena hak cuti haid diserahkan kembali kepada pihak perusahaan dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, sehingga pihak perusahaan lebih dominan terhadap pekerja perempuan dalam pembuatan peraturan.”⁴

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan salah satunya adalah PT. Madubaru Yogyakarta. PT. Madubaru Yogyakarta merupakan pabrik gula dan pabrik alkohol/etanol dan produk turunannya di Daerah Istimewa Yogyakarta yang mengemban tugas untuk mensukseskan program pengadaan pangan nasional, khususnya gula pasir. PT. Madubaru Yogyakarta berdiri sejak 14 Juni 1955 dan diberi nama PT Madubaru yang kemudian dibagi menjadi dua pabrik yaitu pabrik gula PG Madukismo dan pabrik spiritus PS Madukismo.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pelaksanaan Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan di PT. Madubaru Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

⁴ Sudharma, et al., "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Vyavahara Duta*, Vol. 16, No. 1 (2021), hlm. 5

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis merumuskan beberapa rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan hak cuti haid bagi pekerja perempuan di PT. Madubaru Yogyakarta?
2. Faktor apa yang menghambat pelaksanaan hak cuti haid bagi pekerja perempuan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan hak cuti haid bagi pekerja perempuan di PT. Madubaru Yogyakarta
2. Untuk mengetahui faktor yang menghambat pemenuhan hak cuti haid bagi pekerja perempuan di PT. Madubaru Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan perkembangan ilmu pengetahuan mengenai mengenai hak cuti haid khususnya bagi pekerja perempuan.
 - b. Dapat menyumbang pemikiran guna lebih berkembangnya ilmu hukum, terutama dalam bidang hukum ketenagakerjaan.

- c. Dapat dijadikan bahan referensi dalam penelitian lain mengenai hak cuti haid bagi pekerja Perempuan.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan pengetahuan mengenai hak cuti haid
- b. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang terkait didalamnya khususnya bagi pekerja perempuan dan perusahaan terkait
- c. Dapat digunakan sebagai informasi bagi masyarakat atau praktisi hukum terkait hak cuti haid bagi Perempuan.
- d. Dapat memberikan masukan terhadap instansi-instansi yang terkait dengan penelitian ini.