

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia sebagai salah satu pendorong untuk memerintah suatu pemerintahan yang mana dalam pembangunan tersebut akan dirasakan kepentingannya bagi siapapun yang terlibat, tidak hanya pemerintah yang terlibat dalam pengelolaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), tetapi masyarakat luas juga memainkan peran penting dalam fungsinya. Di pihak pemerintah, BUMN sering digunakan sebagai sarana penting dalam mendorong kemajuan ekonomi, terutama di sektor strategis seperti telekomunikasi, transportasi, manufaktur, dan sejenisnya. Sebaliknya, dari perspektif kehidupan sehari-hari individu, BUMN mengambil peran penting sebagai penyedia layanan yang cepat, hemat biaya, dan sangat efisien.¹

Pihak BUMN sendiri juga memberikan fasilitas yang mana menunjang kesejahteraan terhadap para pekerjanya, dan fasilitas yang diberikan oleh pihak BUMN sendiri adalah memberikan cuti terkhusus kepada wanita yang mana cuti itu terbagi dari cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan dan cuti keguguran. Hak dasar pekerja

¹ Djokosantoso Moeljono, 2023, *Reinvensi BUMN*, Jakarta: Gramedia, hlm.3

ialah salah satu faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan tujuan pembangunan nasional, untuk itu perlindungan terhadap tenaga kerja di maksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja serta menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa subordinat untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.²

Semangat dan pelaksanaan hak asasi tampaknya meningkat selama era reformasi yang bergulir saat ini. Namun, di satu sisi, perlakuan tidak adil, termasuk pelecehan terhadap kaum wanita, terus terjadi. Diskriminasi gender adalah salah satu jenis perlakuan tidak adil yang dapat menyebabkan pelecehan fisik dan perbedaan hak dan kesempatan antara pria dan wanita. Perempuan tidak hanya memiliki fisik yang berbeda dari laki-laki, tetapi hal ini juga yang membedakan mereka di tempat kerja. Memahami manusia melalui pencitraan mereka, peran mereka, dan cara mereka memperlakukan mereka adalah proses yang panjang yang mengarah pada diferensiasi gender. Masalah peran dan tanggung jawab yang berbeda antara laki-laki dan perempuan masih ada. Oleh karena itu, diskriminasi gender sering terjadi di masyarakat dalam berbagai bentuk, seperti kekerasan fisik, mental, seksual, dan ekonomi. Sistem reproduksi wanita berbeda satu sama lain, terutama saat menstruasi, karena secara kodrati memiliki fungsi reproduksi seperti menstruasi, melahirkan, dan menyusui.

² Philipus M. Hadjon, 1994, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, hlm.4.

Selama menstruasi, beberapa orang mengalami rasa sakit selama beberapa hari pertama, namun beberapa perempuan tidak merasakannya sama sekali. Selain itu, tidak semua perempuan mengalami sakit nyeri haid yang biasanya terjadi pada hari pertama atau kedua, hal itu berdampak pada sistem kebijakan perusahaan yang digunakan oleh mayoritas pekerja perempuan dianggap melecehkan kaum perempuan.

Untuk melindungi hak para pekerja wanita maka diperlukan sebuah aturan atau larangan yang biasanya disebut dengan hukum. Dalam penerapannya hukum harus dapat memberikan manfaat dan kemaslahatan bagi masyarakat tanpa menimbulkan keresahan. Kenyataannya, hukum dapat memberikan perlindungan kepada hak dan kewajiban setiap orang, dengan perlindungan hukum yang kokoh, keamanan, ketentraman, ketertiban, kebenaran, kedamaian, kesejahteraan, dan keadilan akan terwujud sebagai tujuan umum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain, perlindungan hukum dapat dianggap sebagai representasi khusus dari fungsi hukum. Dalam menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkannya suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana

perlindungan hukum.³ Secara terinci, jaminan perlindungan yang diberikan meliputi kebebasan bagi kaum pekerja untuk meningkatkan taraf hidupnya baik secara pribadi maupun keluarganya, mencegah berkurangnya atau hilangnya penghasilan dan daya beli terutama bagi pekerja/buruh, serta perlindungan atas kehilangan pekerjaan dan penghasilan akibat terjadinya kecelakaan kerja maupun akibat penyakit, atau karena meninggal dunia.⁴ Untuk menegakkan hukum dan norma di masyarakat maka dapat diwujudkan dengan pengaturan hukum melalui undang-undang yang diberlakukan. Undang-undang tidak hanya dibuat untuk menerapkan dan menerapkan hukum, namun juga guna memberi perlindungan dan kepastian hukum terhadap semua orang. Dalam situasi ini, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD NRI 1945) berfungsi sebagai dasar perlindungan hak-hak tersebut oleh pemerintah Indonesia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) mengatur tentang perlindungan tenaga kerja di Indonesia. Aturan ini menetapkan hak dan kewajiban yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan di tempat kerja, terlepas dari jenis kelamin mereka, tempat mereka bekerja, dan gaji yang mereka terima. Indonesia

³ Albert de la Tierra, "Con Men", *Sociological Forum*, Vol.32, No. 3 (Maret,2017), hlm.684–686.

⁴ Siti Nurhalimah, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia," *Adalah*, Vol.1, No. 1 (Juni, 2018), hlm.59–72.

masih memiliki tingkat ketidakadilan kerja yang tinggi antara laki-laki dan perempuan, meskipun ada undang-undang yang mengaturnya. Melihat laporan *World Economic Forum* menyebutkan bahwa ketimpangan gender di Indonesia berada di peringkat 85. Ini mengindikasikan bahwa ketidakadilan gender masih ada di tempat kerja,⁵ terutama yang mengganggu perempuan. Hak cuti haid adalah salah satu hal yang masih kurang diperhatikan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan⁶ khususnya pada pasal 81 ayat (1) dan (2), menyatakan bahwa hak cuti haid bagi perempuan adalah salah satu dari empat hak penting bagi perempuan yang bekerja.

Hak asasi yang unik diberikan kepada setiap wanita. Hak perempuan, di mana perempuan termasuk dalam kelompok rentan dalam sistem perlindungan hak asasi manusia. Pada dasarnya, hak-hak perempuan setara dengan hak-hak lain yang disebutkan dalam pasal-pasal Undang-Undang Hak-Hak Asasi Manusia, namun lebih ditekankan lagi alasannya. Perempuan memiliki hak berdasarkan pemikiran anti-diskriminasi dan gender, dengan kata lain, mereka memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan kaum laki-laki dalam hal pendidikan, hukum, pekerjaan, politik, kewarganegaraan,

⁵ World Economic Forum, “Global Gender Gap Report 2020” (Geneva, 2019), hlm 9.

⁶ Kementrian Ketenagakerjaan, “Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” No. 1 (2003), hlm.34–35

dan perkawinan yang dilindungi oleh hukum dan undang-undang.⁷ Sangat penting untuk melindungi hak asasi perempuan. Seperti yang dinyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, hak dasar bagi pekerja perempuan adalah perlindungan hukum.

Ketentuan cuti haid dapat ditemukan dalam Pasal 81 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, di mana ditetapkan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada atasan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”. Peraturan Pemerintah Indonesia yang berkaitan dengan upah sebagaimana diuraikan dalam Pasal 24 ayat (3) huruf b diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. “Pekerja/Buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya”. Prinsip-prinsip yang terkandung dalam ketentuan konstitusi yang disebutkan di atas memiliki kaitan erat dengan upaya yang bertujuan untuk menjaga perlindungan pekerja.⁸

Ada pandangan positif dan negatif tentang cuti haid bagi pekerja perempuan. Salah satu manfaat positif cuti haid bagi kaum perempuan adalah memberi mereka kebebasan dan kesempatan untuk beristirahat untuk melindungi hak-haknya karena kaum

⁷ Ali Ismail Shaleh, Dwika Ananda Agustina Pertiwi, and Fitriatus Shalihah, “Kendala Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan,” *Ad-Dariyah: Jurnal Dialektika, Sosial dan Budaya*, Vol.3, No. 2 (Januari, 2023), hlm.48–56.

⁸ Ni Made Rai Meisiani and I Nyoman Suyatna, “Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Terhadap Pekerja Perempuan,” *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Vol. 4, No. 3 (Mei, 2015), hlm.1–15.

perempuan biasanya mengalami sakit perut, pusing, dan nyeri saat haid pertama dan kedua. Kedua, adanya cuti haid ini menunjukkan rasa hormat secara kodrati terhadap wanita. Ketiga, sisi positif adanya cuti haid ini adalah pemberian upah/gaji secara penuh, artinya walaupun pekerja tidak bekerja selama satu atau dua hari selama masa haid, mereka tetap menerima upah., sehingga tidak merugikan pekerja perempuan⁹.

Selanjutnya masalah yang muncul dengan cuti haid ini adalah sisi negatif bahwa tidak semua wanita yang mengalami siklus menstruasi mengalami rasa sakit. Ini menghadirkan potensi bagi karyawan untuk terlibat dalam perilaku penipuan untuk menghindari pekerjaan karena tantangan yang terkait dengan memverifikasi status menstruasi individu. Akibatnya, mayoritas perusahaan tidak memberikan karyawan mereka hak istimewa untuk mengambil cuti karena alasan ini. Selain itu, masih ada sejumlah besar pekerja yang kurang pemahaman mengenai protokol untuk meminta cuti tersebut. Namun begitu cuti haid ini menunjukkan peran yang betapa pentingnya untuk keselamatan kaum perempuan seperti diatur dalam aturan pada Pasal 186 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa perusahaan yang tidak memberikan hak cuti haid kepada pekerja perempuannya akan dikenai sanksi. Berupa sanksi pidana penjara

⁹ D Shabrina Restu, “Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Mengenai Cuti Haid–Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Journal.Stiei-Kayutangi-Bjm*, Vol. 6, No. 13 (April, 2016), hlm.43–52.

paling singkat 1 bulan dan paling lama 4 tahun, meski begitu kebanyakan wanita sebenarnya juga tidak keberatan untuk tetap melakukan pekerjaannya bahkan di saat mereka sedang haid, dan misal memang ada beberapa yang telah melakukan kecurangan maka pihak perusahaan sendiri bisa memberikan teguran ringan, karena yang pasti sangat tidak memungkinkan bagi pihak perusahaan untuk mengetahui konfirmasi benar atau tidaknya saat seseorang benar-benar sedang mengalami fase datang bulan/haid.

Dengan demikian, penulis tertarik memilih judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK CUTI HAID BAGI PEKERJA PEREMPUAN DI PT KERETA API INDONESIA DAERAH OPERASIONAL 6 YOGYAKARTA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak cuti haid pada pekerja perempuan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 6 Yogyakarta?
2. Apakah yang menjadi faktor-faktor penghambat penerapan hak cuti haid pada pekerja perempuan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 6 Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap hak cuti haid pada pekerja perempuan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 6 Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang terjadi di tempat kerja ketika pekerja perempuan akan mengambil cuti haid.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai kesadaran hukum masyarakat.
 - b. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk bahan referensi tambahan bagi mahasiswa yang ingin meneliti hal yang serupa.
2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih luas terhadap instansi terkait, masyarakat luas dan saya sendiri sebagai penulis terkait dengan kesadaran hukum masyarakat.