

## IMPLEMENTASI HAK CUTI HAID TERHADAP PEKERJA/BURUH PEREMPUAN BERDASARKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

ROWIFEBIONA RATNAWIJAYA<sup>1</sup>, BENNI RUSLI<sup>2</sup>, KARTIKA DEWI IRIANTO<sup>3</sup>

Fakultas Hukum Universitas Muhamadiyah Sumatera Barat

rowifebionarw@gmail.com<sup>1</sup>, bennirusli@gmail.com<sup>2</sup>, tika.irianto86@gmail.com<sup>3</sup>

**Abstract:** *The right to menstrual leave is regulated in Article 81 paragraphs (1) and (2) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. This law is a legal umbrella that protects women's human and constitutional rights, which states that female workers / workers when menstruating feel pain and then notify employers, so they are not obliged to work on the first and second days of menstruation. And related to the technical implementation of taking leave is regulated in the employment agreement, company regulations, or collective labor agreement. But in its implementation, the realization of menstrual leave is very difficult to find. This study aims to find out how the implementation of menstrual leave for female workers / workers based on labor law in Payakumbuh City and what are the obstacles and solutions in its implementation. Based on the results of the study, studies on several state-owned and state-owned companies in Payakumbuh City found that none of them applied menstrual leave for various reasons. However, based on the study of the 'Data Collection Sheet' document from the Payakumbuh City Manpower and Industry Office, the author found that there are several private companies that apply menstrual leave. It is hoped that with this research, state/regional-owned companies in Payakumbuh City can improve their company regulations so that there are no contradictions with the Manpower Law. Because menstrual leave is leave that must be given and notified by the company to its workers.*

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

**Abstrak:** Hak cuti haid diatur dalam Pasal 81 ayat (1) dan (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini merupakan sebuah payung hukum yang melindungi hak asasi dan konstitusional perempuan, yang menyebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan ketika dalam masa haid merasakan sakit lalu memberitahukan kepada pengusaha, maka tidak wajib bekerja saat hari pertama dan kedua pada waktu haid. Dan terkait pelaksanaan teknis pengambilan cuti diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Namun dalam pelaksanaannya, realisasi cuti haid ini sukar sekali untuk ditemukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi cuti haid terhadap pekerja/buruh perempuan berdasarkan hukum ketenagakerjaan di Kota Payakumbuh serta apa kendala dan solusi dalam penerapannya. Berdasarkan hasil penelitian, studi pada beberapa perusahaan BUMN dan BUMD di Kota Payakumbuh tidak ditemukan adanya satu pun yang menerapkan cuti haid karena berbagai macam alasan. Namun berdasarkan pada studi dokumen 'Lembar Pendataan' dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Payakumbuh, Penulis menemukan bahwa terdapat beberapa perusahaan lain yang menerapkan cuti haid. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, perusahaan milik negara/daerah yang ada di Kota Payakumbuh dapat memperbaiki peraturan perusahaannya agar tidak terjadi kontradiksi terhadap UU Ketenagakerjaan. Sebab cuti haid adalah cuti yang wajib diberikan dan diberitahukan oleh perusahaan pada pekerjanya.

**Kata Kunci:** Implementasi, Cuti Haid, Pekerja Perempuan

### A. Pendahuluan

Perbedaan fungsi dan peran serta tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan masih menjadi topik permasalahan di masyarakat sampai saat ini. Hal ini lah yang kerap kali menjadi penyebab terjadinya diskriminasi *gender*. Kaum perempuan sebagai warga negara ataupun sebagai sumber daya pembangunan, mempunyai kedudukan, hak dan kewajiban, serta kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk berperan dalam segala bidang dan tingkatan (Nyoman, 2022). Bekerja demi mendapatkan penghasilan dapat dilakukan sendiri maupun bekerja untuk orang lain. Bekerja pada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja

kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh (Khalim, 2003). Untuk demikian, maka setiap warga negara yang ingin bekerja harus mendapatkan pekerjaan yang layak. Namun dalam menjalankan pekerjaannya setiap warga negara yang bekerja tentu harus pula mendapatkan pemenuhan hak perlindungan hukum baginya, yang di mana hak perlindungan hukum tersebut harus dijamin lewat peraturan perundang-undangan sesuai dengan ketentuan negara Indonesia sebagai negara hukum (Firnanda, 2022).

Setiap warga negara Indonesia mempunyai hak untuk mendapatkan kesejahteraan dalam hidupnya. Berdasarkan ketentuan dalam UUD RI Tahun 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 UUD RI Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2), 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 menunjang kehidupannya. Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan melarang adanya diskriminasi hubungan kerja dalam bentuk dan bidang apa pun. Meskipun demikian, terdapat keistimewaan dan hak yang diberikan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kepada pekerja/buruh perempuan meliputi waktu kerja, cuti haid, dan cuti melahirkan (Almaududi, 2017).

Oleh karenanya, untuk melindungi hak para pekerjanya, pemerintah sebagai perumus dalam melaksanakan hubungan industrial telah memberikan jaminan perlindungan hukum bagi para tenaga kerja, yang sebagaimana dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berperan sebagai aturan pokok dalam bidang ketenagakerjaan. UU 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 apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Terlebih lagi untuk tenaga kerja perempuan. Kaum perempuan pada dasarnya mempunyai keunikan tersendiri yang tidak dimiliki oleh kaum laki-laki baik dari segi fisik, psikis, maupun biologis. Kaum perempuan memiliki siklus sistem reproduksi yang dialami setiap sebulan sekali yaitu haid. Menstruasi atau haid adalah perubahan fisiologis dalam tubuh wanita yang terjadi secara berkala dan dipengaruhi oleh hormon reproduksi (Caritas, 2022).

Menurut ilmu kedokteran, dapat diartikan bahwa haid merupakan waktu terjadinya pembuangan darah dan jaringan rahim (uterus) yang terjadi ketika sel telur tidak dibuahi. Sel telur dilepaskan dari indung telur dan dinding rahim menebal untuk mempersiapkan telur yang telah dibuahi untuk menetap di dalamnya. Selama 3-6 hari lapisan rahim diluruhkan dengan keluarnya darah jika tidak terjadi pembuahan. Secara alamiah, pada perempuan yang sehat, haid akan terjadi sekali dalam sebulan (Istakhori, 2022). Dan selama masa awal haid atau menstruasi terjadi, banyak perempuan mengaku merasakan sakit serta nyeri yang teramat. Hal tersebut dinamakan *dismenore*, yakni kondisi medis yang terjadi sewaktu haid atau menstruasi yang dapat mengganggu aktifitas hingga memerlukan pengobatan. *Dismenore* ditandai dengan nyeri atau rasa sakit di daerah perut atau pinggul, serta bersifat kram dan berpusat pada perut bagian bawah (Rustam, 2023). Haid atau menstruasi ini diatur dalam QS. Al-Baqarah ayat 222.

رَّزَّيْبُهُ حَتَّى تَقْرُبُوهُنَّ وَلَا الْمَحِيضُ فِي النِّسَاءِ فَاعْتَرِلُوا أَدْيَىٰ هُوَ قُلٌّ ۗ الْمَحِيضُ عَن وَيَسْأَلُونَكَ  
مُتَّطَهِّرَاتٍ ۖ وَبِحَبِّ التَّوَابِينِ يُحِبُّ اللَّهُ إِنَّ ۗ اللَّهُ أَمْرَكُمْ حَيْثُ مِنْ قَاتُوهُنَّ تَطَهَّرْنَ فَإِذَا

Terjemahan:

“Dan mereka menanyakan kepadamu (Muhammad) tentang haid. Katakanlah, “Itu adalah sesuatu yang kotor.” Karena itu jauhilah istri pada waktu haid; dan jangan kamu dekati mereka sebelum mereka suci. Apabila mereka telah suci, campurilah mereka sesuai dengan

(ketentuan) yang diperintahkan Allah kepadamu. Sungguh, Allah menyukai orang yang tobat dan menyukai orang yang menyucikan diri.”

Dalam UU Ketenagakerjaan, hak cuti haid telah diatur dan merupakan cuti yang berhak untuk diambil oleh pekerja/buruh perempuan. Namun pada nyatanya, masih banyak masyarakat terkhususnya para pengusaha dan pekerja perempuan yang belum mengetahui bahwa adanya hak tersebut. Akibatnya, banyak pekerja/buruh perempuan yang mengalami nyeri saat haid malah tidak mengambil cutinya. Bukan hanya karena minim literasi dan pengetahuan terkait hak cuti haid terhadap pekerja/buruh perempuan, melainkan hak cuti haid ini juga masih menjadi suatu permasalahan yang dianggap remeh oleh pengusaha. Sehingga, pada peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja, hal ini jarang sekali diuraikan. Bahkan untuk pengenalan cuti ini pada tenaga kerja mereka saja, sangat sedikit perusahaan yang mau mengedukasi dan melakukan sosialisasi tentang cuti haid.

Jika ditinjau dari segi unsur dan subjek, cuti sakit memang diperuntukkan kepada seluruh pekerja/buruh baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan untuk cuti haid tentu hanya berlaku pada perempuan saja, yang jelas-jelas memiliki kodrat menstruasi di setiap bulannya. Karena, dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 81 ayat (1) menyatakan 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. Ayat (2) kemudian menjelaskan terkait pelaksanaan teknis yang menyatakan bahwa pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Lebih lanjut pada pasal 153 ayat (1) huruf a dan j UU 13/2003 jo. UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyebut larangan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus, termasuk pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

## **B. Metodologi Penelitian**

Metode penelitian yang Penulis gunakan dalam penelitian ini bersifat Deskriptif, yakni penelitian yang berpola pada pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek dan objek berdasarkan fakta-fakta yang terlihat. Dalam hal mengenai Implementasi Hak Cuti Haid Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan, penelitian ini menggunakan metode pendekatan lapangan (*Yuridis Empiris*). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan wawancara terhadap pihak perusahaan yang berbasis di Kota Payakumbuh, serta studi dokumen yang Penulis dapatkan dari Lembar Pendataan perusahaan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Payakumbuh. Sementara itu, untuk teknik analisis yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode Kualitatif, yakni suatu metode dengan berusaha mengamati gejala hukum tanpa menggunakan alat ukur yang menghasilkan langkah, berupa informasi yang hanya dapat dinilai dengan menggunakan peraturan perundangan, pandangan teori dan konsepsi, para ahli serta logika.

## **C. Hasil dan Pembahasan**

### **1. Implementasi Hak Cuti Haid Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan**

#### **Pengimplementasian Cuti Haid Pekerja/Buruh Perempuan di Kota Payakumbuh.**

Sebagai salah satu kota maju yang berada di provinsi Sumatra Barat, Indonesia, Kota Payakumbuh tentu memiliki berbagai macam perusahaan yang berdiri di bawah naungan milik pemerintah demi menunjang kemajuan kehidupan masyarakat. Di antaranya ada BUMN dan BUMD mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan perekonomian nasional guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Baik BUMN dan BUMD, harus optimal dalam melaksanakan perannya dalam pengurusan, dan pengawasannya juga harus dilakukan secara

profesional. Perwujudan kesejahteraan masyarakat ini dilakukan oleh BUMN dan BUMD melalui kegiatan operasional sehari-hari maupun melalui media lainnya, di antaranya adalah dengan melalui pelaksanaan tanggung jawab sosial dan lingkungan atau yang lebih dikenal sebagai *Corporate Social Responsibility* (CSR). Namun, berdasarkan pada hasil penelitian serta konstruksi lapangan yang Penulis lakukan terkait implementasi hak cuti haid terhadap pekerja/buruh perempuan, nyatanya pada beberapa perusahaan yang bernaung di bawah pemerintahan tersebut masih memiliki kekurangan dan kontradiksi terhadap UU Ketenagakerjaan. Hal ini tentu menimbulkan kesenjangan antara kewajiban perusahaan dengan hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja perempuan.

Kepastian hukum menyentuh 2 (dua) pengertian tentang hukum yaitu *ius* yang melahirkan gagasan moralitas dan keadilan serta *lex* yang membentangkan pengertian hukum sebagai aturan positif hak dan kewajiban (Hazmi, 2023). Mengacu pada UUD RI Tahun 1945, hak asasi manusia, dan hak konstitusional yang di dalamnya tentu terdapat hak perempuan, maka sudah jelas, bahwa perusahaan tersebut telah melanggar kewajiban dan menghapuskan kesempatan terhadap tenaga kerja perempuan untuk mendapatkan haknya. Padahal sudah dijelaskan dalam Pasal 81 ayat (1) dan (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan ketika dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja saat hari pertama dan kedua pada waktu haid. Dan terkait pelaksanaan teknis pengambilan cuti diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Namun dalam pelaksanaannya, dengan berbagai macam alasan, realisasi cuti haid ini tidak Penulis temukan dari beberapa perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Ketika mengalami haid atau menstruasi kondisi perempuan dapat saja berbeda satu sama lain. Ada yang mengalami sakit atau nyeri haid, anemia (akibat kurangnya zat besi dalam darah), dan ada pula yang mengalami ketidaknyamanan, serta ketidakstabilan emosi karena adanya perubahan hormonal pada tubuh ketika haid. Gangguan kesehatan dan ketidakstabilan emosi tersebut pun dapat mempengaruhi konsentrasi perempuan selama bekerja. Maka sebab itu, penting bagi perempuan untuk beristirahat saat sedang haid atau menstruasi. Waktu istirahat tersebut tentu akan berguna untuk memulihkan kondisi perempuan. Karena beristirahat pada saat haid juga akan sangat mempengaruhi kesehatan reproduksi perempuan dalam jangka panjang.

Adapun dalam pasal 93 ayat (2) huruf a UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perusahaan wajib membayar upah pekerja yang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan atau dengan kata lain memberikan kesempatan untuk mengambil waktu istirahat (cuti) selama pekerja sakit. Ketentuan tersebut diperinci lagi pada Pasal 93 ayat (2) huruf b UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan, "Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan". Maka sudah jelas bahwa pekerja/buruh perempuan itu berhak untuk mendapatkan cuti haidnya tanpa adanya pemotongan upah ataupun gaji.

Bahkan 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. Dalam pandangan feminisme terhadap ketidakadilan gender, *feminis radikal* pun menekankan pandangannya pada perbedaan yang ketat antara laki-laki dan perempuan. Karena dengan mengusung slogan "*The personal is political*" yang memiliki arti *penindasan di ruang privat adalah juga penindasan yang terjadi di ranah publik*, menyebutkan bahwa kalau beragam penindasan yang terjadi pada ranah privat juga merupakan penindasan yang terjadi di ranah publik, dan opresi terhadap perempuan bersumber pada ideologi patriarki. Dengan begitu, perusahaan yang tidak memberikan cuti haid pada pekerja/buruh perempuan karena berbagai macam alasan, jelas sudah melanggar dan menyalahi ketetapan yang berlaku.

**Pengawasan Tenaga Kerja dan Pembinaan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Payakumbuh.** Sebagai dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Payakumbuh, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian tentu saja bertugas melaksanakan pembangunan secara menyeluruh yang meliputi pelatihan dan produktivitas pekerja, penempatan dan perluasan kerja, pembinaan hubungan industrial, perlindungan dan pengawasan tenaga kerja. Namun, dari hasil wawancara penelitian dan studi dokumen di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Payakumbuh, Penulis menemukan bahwa dalam data Pembinaan Hubungan Industrial, Disnaker sama sekali tak memiliki data dari perusahaan besar milik negara/daerah seperti Bank BRI, BNI, Mandiri, PLN dan PDAM dikarenakan sudah menganggap bahwa perusahaan tersebut telah menjalankan perusahaannya sesuai dengan aturan dan hierarki perundang-undangan yang telah berlaku. Pihak Disnaker telah lama tak melakukan pengawasan maupun pendataan di sana. Penulis juga menemukan ketidaksesuaian antara Pendataan Hubungan Industrial dengan keterangan dari pihak karyawan PT. BPR Rangkang Aur Denai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari penelitian ini pula, perusahaan yang tertera pada tabel sampel di atas, banyak yang tak mengindahkan dan berlawanan dengan undang-undang yang telah berlaku. Serta Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Payakumbuh pun masih belum maksimal dalam menjalankan tugas dan menegakkan aturan dalam melakukan pendataan maupun pengawasan pada perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Payakumbuh.

Studi Dokumen dari Pendataan Hubungan Industrial Perusahaan milik Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Payakumbuh

PEMERINTAH KOTA PAYAKUMBUH  
DINAS TENAGA KERJA DAN  
PERINDUSTRIAN

DAFTAR PERTANYAAN

PENDATAAN  
HUBUNGAN INDUSTRIAL DI  
PERUSAHAAN  
PT. BPR RANGKIANG AUR-DENAI

Apakah jika pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

Ya  Tidak

Apakah pekerja buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan anak.

## 2. Kendala dan Solusi yang Terdapat dalam Pelaksanaan Cuti Haid Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan di Kota Payakumbuh

**Kendala yang Terdapat dalam Pelaksanaan Cuti Haid Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan di Kota Payakumbuh.** Setiap perusahaan mempunyai kewajiban untuk melaksanakan tanggung jawab sosial secara normatif. Perusahaan sebagai komunitas melakukan intervensi terhadap masyarakat lokal, sudah menjadi keharusan untuk melakukan adaptasi dan memberikan kontribusi, dikarenakan keberadaannya telah memberikan dampak baik positif maupun negatif. Saat ini *Corporate Social Responsibility* (CSR) telah diatur dalam beberapa peraturan yang sifatnya mengikat agar perusahaan wajib melaksanakan tanggung jawab sosialnya. Setiap bentuk perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan lingkungan sekitarnya melalui program-program sosial seperti program pendidikan dan lingkungan, dsb., demikian pula halnya dengan perusahaan swasta, yayasan, BUMN, dan BUMD. Tetapi, berdasarkan hasil penelitian dari konstruksi lapangan yang Peneliti lakukan, beberapa perusahaan di Kota Payakumbuh tidak dengan sepenuhnya melakukan program tersebut. Bahkan untuk pemenuhan hak tenaga kerja saja masih timpang.

Maka berikut penjabaran secara rinci terkait kontradiksi dan kendala cuti haid terhadap undang-undang pada beberapa perusahaan di Kota Payakumbuh:

Perusahaan yang Tidak Menerapkan Aturan Hak Cuti Haid

Nama Perusahaan	Kewajiban Yang Dilanggar	Alasan Tidak Menerapkan
1.PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk	<p>Pada saat penelitian di Bank BRI Unit Pasar Ibh, Penulis mendapatkan informasi dari salah satu karyawan bahwasannya Bank BRI mengizinkan karyawan perempuan mereka untuk cuti pada saat sakit/nyeri haid, maksimal 2 hari. Namun cuti haid tersebut dianggap sama dengan cuti sakit. Padahal sudah jelas-jelas regulasi dalam undang-undangnya berbeda.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Menumpukan atau menganggap sama antara cuti haid dengan aturan cuti sakit.</li> <li>•Kantor Cabang BRI Kota Payakumbuh menolak mentah-mentah Surat Penelitian yang Penulis antarkan pada tanggal 23 Maret 2023. Sehingga penulis menyimpulkan bahwasanya perusahaan ini tertutup dan tidak mau membuka diri terhadap publik. Dari hal ini, Bank BRI sudah melanggar UU Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik yang menyebutkan bahwasanya: (1) Badan Publik wajib menyediakan,memberika, dan/atau menerbitkan informasi yang dikecualikan sesuai dengan ketentuan. (2) Badan Publik wajib menyediakan Informasi Publik yang akurat, benar, dan tidak menyesatkan.</li> </ul>
2.PT. Bank Negara Indonesia (Persero),Tbk	<p>Pada saat penelitian di Kantor Cabang Bank BNI Kota Payakumbuh, Penulis menerima informasi dari Bagian Umum bahwa mereka tidak menerapkan cuti haid. Bank BNI di Kota Payakumbuh hanya menerapkan cuti melahirkan saja bagi karyawan perempuan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Tidak ada karyawan perempuan mereka yang meminta cuti haid di Bank BNI. Padahal, tanpa perlu diminta pun, perusahaan wajib untuk memberikan hak mereka. Bahkan, perusahaan berkewajiban untuk mengedukasi tenaga kerjanya tentang hak-hak mereka sebagai pekerja. Hingga tak terjadi kesetimpangan dan pelanggaran hak tenaga kerja yang sudah jelas diatur dalam UU Ketenagakerjaan.</li> </ul>
3.Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh	<p>Berdasarkan penelitian, perusahaan ini tidak menerapkan cuti haid dikarenakan tidak adanya</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Karena Surat Penelitian yang Penulis ajukan ditolak dengan alasan pihak Kantor Cabang Bank BNI Kota Payakumbuh sudah cukup banyak menerima penelitian lain, maka dengan demikian, Penulis tidak dapat lebih lanjut meneliti bagaimana peraturan perusahaan Bank BNI terkait regulasi dan kedudukan cuti haid di perusahaan tersebut.</li> </ul>

<p>4.PT. BPR Rangkiang Aur Denai</p>	<p>aturan tersebut di dalam peraturan perusahaan mereka. Adapun karyawan perempuan yang merasa nyeri/sakit pada waktu haid, mereka tetap bekerja dan tak mengambil cuti.</p>	<p>1.Tidak diaturnya bagaimana regulasi cuti haid bagi karyawan perempuan di peraturan perusahaan.                  2.Peraturan perusahaan tidak merujuk pada undang-undang yang berlaku. Sehingga berakhir terjadinya kesetimpangan dan ketidaksesuaian antara undang-undang dengan bagaimana penerapannya. Padahal sudah jelas disebutkan bahwa apabila perusahaan melanggar peraturan perundang-undangan tenaga kerja, maka perusahaan dapat dikenai sanksi administratif.</p> <p>Tanpa ada alasan yang jelas.</p>
<p>5.CV.Briliant Houseware (Tiffany)</p>	<p>Pada hasil penelitian, Penulis mendapatkan informasi dari pihak BPR Rangkiang Aur Denai, mereka tidaklah menerapkan cuti haid. Namun dalam lembar data Pembinaan Hubungan Industrial dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Payakumbuh, Penulis menemukan bahwa perusahaan ini tercatat menerapkan. Hal ini jelas menjadi pertanyaan lanjutan sebab terjadi ketidaksesuaian informasi antara dua belah pihak.</p> <p>Tidak menerapkan cuti haid terhadap karyawan perempuan yang bekerja di perusahaan mereka.</p>	<p>Tanpa ada alasan yang jelas.</p>

**Solusi Demi Terlaksananya Cuti Haid Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan di Kota Payakumbuh.** Layanan pengawasan ketenagakerjaan memberikan banyak informasi dan saran kepada pengusaha, pekerja dan pihak lainnya, melalui kunjungan ke tempat kerja, suatu fungsi yang vital terhadap organisasi kerja yang efektif. Bila diperlukan dan seringkali sebagai jalan terakhir, pengawas dapat menggunakan kekuasaannya dan mengambil tindakan penegakan hukum formal untuk mencapai kepatuhan pada undang-undang. Meskipun dalam undang-undang memang tidak menyebutkan secara khusus bahwasannya ada sanksi tertentu terhadap perusahaan yang tidak menerapkan atau memberikan cuti haid pada pekerja/buruh perempuan dengan benar sesuai ketentuan yang berlaku, tetap saja, jika ditelisik secara garis lurus dan mengkaji pada hukum yang telah berlaku terkait hak tenaga kerja dan kewajiban setiap perusahaan untuk melaksanakan tanggung jawab sosial, maka secara normatif, perusahaan swasta, yayasan, maupun BUMN dan BUMD tentu jelas termasuk ke dalamnya.

Lantas dapat disimpulkan bahwa, dari banyaknya perusahaan yang tidak menerapkan cuti haid sesuai aturan yang berlaku dalam hasil penelitian ini, dapat ditarik apa saja solusi yang dapat diterima oleh perusahaan-perusahaan tersebut agar tak lagi kontradiksi terhadap UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, ataupun Perppu Cipta Kerja. Karena meskipun tak ada aturan khusus menyebutkan apa jenis sanksi yang akan didapatkan oleh perusahaan, Indonesia tetaplah sebuah negara hukum. Yang mana segala sesuatunya (pelanggaran hak dan kewajiban) tentu dapat ditindak. Karena dengan pemberian sanksi juga dapat berperan penting

dalam mempromosikan kepatuhan, maka pencegahan adalah tujuan yang paling penting dari sanksi dan kunci untuk mempromosikan kepatuhan. Namun, sanksi bukanlah suatu akhir. Lebih penting untuk memastikan pengusaha bekerjasama dan pemberian insentif yang mendorong pada perilaku yang positif atas persyaratan undang-undang.

**Pengenalan Sanksi Terhadap Perusahaan yang Tidak Menerapkan Cuti Haid dengan Benar.** Berikut deretan sanksi terhadap perusahaan yang apabila penerapan cuti haidnya tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan:

1. Apabila perusahaan tidak menerapkan dan mengatur hak cuti haid di dalam peraturan perusahaan, maka peraturan tersebut patut untuk direvisi/dirubah karena tidak sesuai dengan standar pemerintah, aturan, dan ketentuan Hak Tenaga Kerja dalam UU Ketenagakerjaan yang berlaku.
2. Apabila perusahaan tidak segera menindak, maka perusahaan tersebut pantas untuk mendapatkan teguran dan pengawasan eksklusif dari Dinas Ketenagakerjaan serta dapat ditindaklanjuti sesuai dengan prosedur (dapat dikenai sanksi administratif). Karena Disnaker sendiri adalah lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi membina, mengendalikan, serta mengawasi kegiatan di bidang ketenagakerjaan. Akan sangat disesalkan bila pengusaha lebih memilih untuk membayar denda karena menjadi alternatif yang lebih murah untuk mengambil tindakan positif dalam memastikan kepatuhan pada persyaratan undang-undang. Karena inilah bantuan teknis dan hukum untuk membantu pengusaha menemukan solusi berkesinambungan atas permasalahan yang diidentifikasi kasikan oleh pengawas menjadi sangat penting.
3. Apabila perusahaan berkilah dengan alasan tidak mengetahui adanya cuti haid tersebut, maka dengan menggunakan Asas Fiksi Hukum yang mana semua orang dianggap tahu akan hukum, ketidaktahuan seseorang tersebut tidak dapat membebaskan atau memaafkannya dari tuntutan hukum. Sebab ketika suatu peraturan perundang-undangan telah diundangkan maka pada saat itu setiap orang dianggap tahu (*presumption iures de iure*) dan ketentuan tersebut berlaku mengikat.
4. Apabila perusahaan menyamakan cuti haid dengan cuti sakit, maka perusahaan dianggap keliru dan bisa ditindak secara pidana karena kesalahan dalam mengatur cuti karyawan. Ketentuan tersebut jelas tertera dalam Pasal 187 UU Ketenagakerjaan. Yang menyebutkan bahwa perusahaan akan dikenakan sanksi pidana berupa kurungan minimal selama 1 bulan dan maksimal 12 bulan. Karena cuti haid dan cuti sakit adalah dua hal yang sangat berbeda, baik dari segi objek, prosedur, aturan, maupun undang-undangnya.
5. Apabila perusahaan mengatur cuti haid dalam Peraturan Perusahaan, namun pelaksanaannya tidak sesuai dengan undang-undang seperti; menghalangi atau mempersulit proses pengambilan cuti haid bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami nyeri/sakit saat menstruasi di hari pertama dan kedua, maka perusahaan dapat dikenakan sanksi karena melanggar bunyi dari Pasal 81 ayat 1 dan 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
6. Apabila perusahaan melanggar pasal 93 ayat 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa kewajiban pengusaha tetap membayar upah terhadap pekerja/buruh perempuan selama cuti haid, maka perusahaan dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 bulan dan paling lama 4 tahun atau dikenai denda paling sedikit Rp 10 juta dan paling banyak Rp 400 juta rupiah.

**Solusi Terhadap Pengawasan Tenaga Kerja dan Pembinaan Hubungan Industrial yang Dilakukan di Kota Payakumbuh.** Tujuan utama pengawasan ketenagakerjaan adalah termasuk kebutuhan untuk memastikan bahwa peraturan perundang-undangan yang berlaku dipatuhi di tempat kerja dengan tujuan meraih pekerjaan dan kondisi kerja yang layak; pengusaha dan pekerja mendapatkan informasi dan panduan mengenai bagaimana mematuhi persyaratan-persyaratan hukum; serta perusahaan mengadopsi tindakan-tindakan untuk memastikan praktik dan lingkungan di tempat kerja tidak menempatkan pekerja mereka dalam risiko-risiko yang terkait dengan keamanan dan kesehatan; dan informasi umpan balik dan pembelajaran dari praktik-praktik yang digunakan sebagai cara untuk mengembangkan

peraturan dalam memperbaiki lingkup perlindungan hukum, dengan mempertimbangkan risiko-risiko baru yang terkait dengan masalah sosial, fisik dan psikologis.

Layanan pengawasan memastikan penerapan yang efektif dari ketentuan hukum melalui dua fungsi utama: (1) menjamin penegakan hukum dan (2) menyediakan informasi dan saran kepada pengusaha dan pekerja. Tugas pengawasan, informasi dan pemberian saran ini sangat terkait satu sama lain dan seringkali dijalankan bersama-sama. Dengan tidak dilaksanakannya Pembinaan dan Pendataan Hubungan Industrial terhadap perusahaan besar di bawah naungan milik pemerintah seperti Bank BRI, BNI, Mandiri, PLN, dan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh, serta adanya ketidaksesuaian antara data lapangan dan hasil pendataan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Payakumbuh terhadap pihak PT. BPR Rangkiang Aur Denai, maka Penulis menyimpulkan bahwasannya pihak Disnaker harus memperbaiki kualitas dan keseriusan dalam pendataan serta pembinaan agar aturan pun dapat berjalan sesuai dengan undang-undang dan tak terjadi yang namanya kerja sama pembebasan kewajiban, pembohongan publik ataupun data *failed*.

#### **D.Penutup**

Berdasarkan uraian penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa sukar sekali untuk menemukan implementasi cuti haid, terkhusus pada perusahaan yang berbasis di Kota Payakumbuh. Tidak diterapkannya cuti haid terhadap pekerja/buruh perempuan ini dikarenakan berbagai macam alasan. Bahkan perusahaan besar milik pemerintah seperti BUMN dan BUMD turut tak menegakkan hak perempuan tersebut dengan benar. Bahkan dari hasil studi dokumen Pendataan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian di Kota Payakumbuh pun Penulis tidak menemukan adanya data tersebut. Disnaker Kota Payakumbuh tidak memiliki data Pendataan Hubungan Industrial di perusahaan milik pemerintah dikarekan mereka yang tak turun ke lapangan. Sebab Disnaker beranggapan bahwa perusahaan besar tersebut sudahlah menjalankan perusahaan mereka sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku. Padahal tidak, masih banyak perusahaan yang nyatanya tidak menerapkan dan memberikan cuti haid pada pekerja/buruh perempuan. Penulis juga menemukan masih adanya ketidaksesuaian antara data milik Disnaker Kota Payakumbuh dengan hasil wawancara pra penelitian di BPR Rangkiang Aur Denai. Hal ini membuktikan, bahwasanya telah terjadi ketidakseriusan dan kecerobohan dalam pendataan ataupun pengawasan terhadap perusahaan tersebut. Bukan hanya pada perusahaan kecil milik swasta maupun yayasan saja, seharusnya Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian tetap melakukan pendataan dan pengawasan terhadap seluruh perusahaan yang ada di Kota Payakumbuh tanpa adanya perbedaan dan asumsi positif. Karena setiap bentuk perusahaan jelas memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan lingkungan sekitarnya melalui program-program sosial seperti program pendidikan dengan cara sosialisasi terkait hak pekerja/buruh perempuan. Diharapkan ke depannya perusahaan dapat melakukan perubahan terhadap peraturan perusahaan dan memberikan cuti haid tersebut sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Penulis juga menyarankan kepada perusahaan yang berbasis di Kota Payakumbuh agar dapat mengedukasikan kepada para pekerja/buruh mereka tentang adanya hak cuti haid tersebut supaya para pekerja/buruh pun mengetahui apa yang sudah mutlak menjadi haknya.

#### **Daftar Pustaka**

- Abdul Khalim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Abadi, 2003).
- Almaududi, *Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja Dalam Teori dan Praktik*, (Bandung: Kaifa Publishing, 2017).
- Editus Adisu dan Lebertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, (Jakarta: Visim Media, 2007).
- Tim Penulis, *Pedoman Penulisan Hukum Seminar Proposal dan Ujian Komprehensif*, (Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, 2018).
- Erlina Rustam, Gambaran Pengetahuan Remaja Puteri Terhadap Nyeri Haid (Dismenore) dan Cara Penanggulungannya, *Jurnal Kesehatan Andalas*, 2015, Vol 4, No 1.

- Ni Wayan Winiarti, “Pelaksanaan Wajib Laport Ketenagakerjaan Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014”, *Acta Comitas : Jurnal Hukum Kenotariatan*, Vol. 4 No. 1, April 2019.
- Khamid Istakhori, “Cutit Haid dan Lingkaran Eksploitasi terhadap Buruh Perempuan di Tempat Kerja”, *Jentera: Jurnal Hukum*, Vol. 1 No. 2, 2017.
- Meisiani, Ni Made Rai; Suyatna, I Nyoman. “Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cutit Haid Terhadap Pekerja Perempuan (Studi Pada PT. BALI CAMEL SAFARIS’S)”, *Kertha Semaya: Jurnal Ilmu Hukum*, [S.l.], Vol. 7, No. 6, Jan. 2019.
- Raju Moh. Hazmi, “Konstruksi Keadilan, Kepastian, dan Kemanfaatan Hukum Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 46P/HUM/2018”, *Res Judicata : Jurnal Hukum*, Vol. 4 No.1.
- Subbagian Hukum Badan Perwakilan Bengkulu, “Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan/Coporate Social Responsibility Badan Usaha Milik Negara/Daerah.
- Syahril Izha Ferri Buldan Firmada, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cutit Haid dan Menyusui Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT Bentoel Malang)”, *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol. 27 No. 12, 2021.
- Tira Caritas, “Hubungan Tingkat Stres Akademik Dengan Siklus Menstruasi Pada Masa Pandemi Covid-19 di SMA Muhammadiyah 2 Palembang”, *Repository Poltekkes Kemenkes Palembang*.