

## ABSTRAK

### **Diah Pratiwi “Pelaksanaan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Dihubungkan Dengan Pasal 81 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di PT. Lintas Marga Sedaya Majalengka)”**

Peraturan mengenai Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termuat satu pasal yakni pasal 81 yang menyatakan tidak wajib kerja pada hari pertama dan kedua apabila merasakan sakit pada saat haid. Namun, pada kenyataannya pekerja perempuan di PT. Lintas Marga Sedaya Majalengka menjelaskan bahwa pekerja tersebut tidak diberikan izin untuk cuti haid serta kebijakan perusahaan yang belum efektif terhadap pekerja perempuan di perusahaan tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah, *Pertama* untuk mengetahui kesesuaian pelaksanaan perlindungan hukum tentang penerapan hak cuti haid pada pekerja perempuan di PT. Lintas Marga Sedaya di Majalengka dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku, *Kedua* untuk mengetahui kendala-kendala tidak diterapkannya hak cuti haid pada pekerja perempuan di PT. Lintas Marga Sedaya di Majalengka, *Ketiga* mengetahui upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Majalengka dalam mengatasi kendala-kendala yang terjadi di PT. Lintas Marga Sedaya di Majalengka.

Konsep kerangka pemikiran ini bertitik tolak kepada teori HAM menurut Kevin Boyle dan David Beetham, HAM adalah hak-hak individual dan berasal dari berbagai kebutuhan serta kapasitas-kapasitas manusia dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis dengan pendekatan yuridis-empiris. Metode deskriptif analitis yang berarti bahwa penelitian ini berusaha memberikan gambaran secara menyeluruh, mendalam tentang suatu keadaan atau gejala yang diteliti, dan untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat. Yuridis-empiris yaitu menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan hak cuti haid di PT. Lintas Marga Sedaya di Majalengka masih kurang efektif dikarenakan tidak adanya kebijakan dari perusahaan, hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan atas cuti haid adalah tidak adanya pengganti diposisi tersebut sebab dari perusahaan sendiri sudah di jadwalkan shif (pergantian waktu) diwaktu tersebut, selain itu selaku pihak perusahaan mengambil kebijakan bahwa pekerja diberikan cuti tetapi pekerja tidak diberikan kompensasi atau upah pengganti, walaupun ada surat keterangan dokter, upaya yang dilakukan baik dari pihak perusahaan serta bantuan dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu dengan mengadakannya sosialisasi peraturan perundang-undang ketenagakerjaan.