

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tidak lepas dari peran pembangunan manusia. Pembangunan yang dimaksud adalah pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur. Salah satu pembangunan yang saat ini perlu mendapatkan perhatian lebih yaitu sektor pembangunan ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia yang diarahkan pada tujuan meningkatkan harkat, martabat, dan kemampuan manusia.¹ Di Indonesia dewasa ini pembangunan mulai bergerak semakin pesat dan semakin meluas mulai dari pusat menuju ke daerah-daerah. Hal ini dapat dilihat dari potensi di tiap-tiap daerah yang mulai berkembang di setiap sektornya. Dengan perkembangan yang pesat di setiap sektor, ini memberikan sedikit solusi penyelesaian masalah, karena dalam suatu sektor membutuhkan tenaga kerja yang kebanyakan di dominasi oleh penduduk atau Warga Negara asli.

¹ Suriadji, *Akar Masalah Pembangunan Ketenagakerjaan*, diakses pada hari Selasa, 24 Januari 2017 pukul 11:10 WIB dari <http://www.pksnongsa.org/2013/03/3-akar-masalah-pembangunan.html>

Jadi tenaga kerja yang dibutuhkan sangat banyak, sehingga hal tersebut memberikan suatu kesempatan kerja yang seluas-luasnya bagi Warga Negara kita yang membutuhkan pekerjaan, yang pada dasarnya setiap manusia berhak untuk mempunyai pekerjaan.²

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan :

*“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”*³

Dalam amandamen UUD 1945 yang berkaitan dengan ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28d ayat (2) UUD 1945. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu perlu perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja. Kemudian pada saat yang bersamaan pekerja/buruh dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Di Indonesia sendiri peraturan yang berkaitan dengan pembangunan ketenagakerjaan sudah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut undang-undnag ini,

² Warsih Srie, *Skripsi Hukum: Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak Pekerja Perempuan*, diakses pada hari Selasa, 24 Januari 2017 pukul 11:27 WIB dari http://contohaku1.blogspot.co.id/2014/12/skripsi-hukum-tinjauan-yuridis-terhadap_82.html

³ Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Tentang Hak Asasi Manusia Pasal 27 ayat (2)

ketenagakerjaan memiliki pengertian yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁴

Seorang pekerja tidak hanya sebatas orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa yang kemudian mendapatkan upah atau imbalan. Terdapat hak-hak yang wajib diberikan kepada pekerja yang terkadang belum diketahui oleh seorang pengusaha atau pemberi kerja. Sudah disebutkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi payung hukum bagi perlindungan tenaga kerja bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.

Selain itu tenaga kerja perlu kepastian bahwa ia terjamin keberlangsungan dalam memperoleh nafkah. Terlebih untuk pekerja perempuan. Tuntutan ekonomi yang mendesak dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja perempuan.

Pada masa modern ini perempuan juga bekerja di semua bidang mulai dari pekerjaan ringan hingga berat. Tidak hanya terbatas pada pekerjaan kantor saja dengan jam kerja antar 09.00-17.00, namun bekerja di malam hari antara 23.00-05.00 sudah tidak asing lagi bagi pekerja perempuan. Misalnya perempuan yang bekerja di pabrik, diskotik, rumah sakit, maupun di tempat-tempat karaoke.⁵

⁴ Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm. 46.

⁵ Djumaldi, Soejono, dan Wiwoho, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara, 1997, hlm: 24.

Bagi orang yang bekerja dengan orang lain, dalam arti bekerja dibawah orang lain, secara langsung dia tunduk dengan perintah dan aturan dari orang yang memberikan dia pekerjaan inilah yang sering disebut hubungan kerja.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dengan pihak perusahaan/ majikan dengan menerima upah, dan majikan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan memberikan/membayar upah.⁶

Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan serasi antara pekerja dan pengusaha tidaklah mudah. Upaya penegakan hak dan kewajiban pekerja, serta hak dan kewajiban pengusaha baik bersifat normatif maupun non-normatif, diharapkan dapat menghasilkan suatu kondisi yang kondusif, aman, dan nyaman untuk melakukan pekerjaan baik bagi pekerjaan maupun pengusaha. Kondisi tersebut juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja sebagai salah satu syarat dalam peningkatan kesejahteraan pekerja.

Peningkatan kesejahteraan pekerja merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi bagi pengusaha. Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan merupakan seperangkat aturan dan norma baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha, disatu sisi, dan pekerja atau buruh disisi yang lain.

⁶ Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: Universitas Sumatera Utara, 2010.

Syarat dalam mencapai kesuksesan pembangunan nasional adalah kualitas dari sumber daya manusia Indonesia itu sendiri yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.⁷

Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan yang sifatnya menyeluruh di semua sektor. Dalam hubungan ini program-program pembangunan sektoral maupun regional perlu senantiasa mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan jalan demikian maka disamping peningkatan produksi sekaligus dapat dicapai pemerataan hasil pembangunan, karena adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif di dalam pembangunan.

Masalah tenaga kerja saat ini terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Oleh karena itu penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan. Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-

⁷ Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010, hlm: 45.

undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan. Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan/keserasian hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan kerja dapat terjamin.⁸

Sementara itu dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan buruh diatur di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 67-101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. Dengan demikian, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi.

Apabila dilihat dari banyaknya peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah yang mengatur tentang keselarasan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, maka seharusnya permasalahan dan kesenjangan ataupun perselisihan yang timbul antara pekerja dan pengusaha dalam lingkungan kerja sudah dapat dicegah dan diatasi secara mudah. Kemudian kewajiban dan hak antara pekerja dan pengusaha juga sudah dapat terpenuhi, pekerja mendapatkan kesejahteraan kerja baik dari segi ekonomi maupun keamanan dan kenyamanan kerja, dan pengusaha

⁸ S., Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm: 46.

mendapatkan hasil produksi kerja yang berkualitas baik sesuai dengan tuntutan kerja yang diberikan kepada pekerja.

Terdapat perbedaan antara tenaga kerja laki-laki dengan tenaga kerja perempuan yaitu dari segi fisik, biologis, psikis dan sosio-kultur. Dari segi biologis wanita mengalami masa-masa reproduksi yang berbeda dengan laki-laki yaitu haid, kehamilan, melahirkan, menyusui dan menopause. Sistem reproduksi perempuan yang salah satunya berbeda dengan laki-laki yaitu masa haid. Haid adalah perdarahan dari rahim setiap bulan dan merupakan satu kriterium dari wanita normal.⁹ Pada saat haid, terutama pada wanita yang tidak normal, seringkali disertai rasa sakit sehingga pekerja tidak mampu melakukan tugasnya. Pada saat menstruasi rata-rata wanita mengalami 10% penurunan kapasitas daya tahan kesabaran dan pekerjaannya.¹⁰

Penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan yaitu: pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada atasan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pelaksanaan ketentuan mengenai cuti haid tersebut mensyaratkan surat dokter untuk membuktikan bahwa pekerja perempuan sedang dalam masa haid.¹¹

⁹ Sama'mur, P.K., *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Gunung Agung, 2009, hlm: 142.

¹⁰ A.M. Sugeng Budiono, *Bunga Rampai Hiperker dan Kesehatan Kerja*, Semarang: Universitas Diponegoro, 2003, hlm: 147.

¹¹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81

Dengan adanya Undang-Undang mengenai cuti haid maka perusahaan wajib memberikan seluruh hak-hak tenaga kerja perempuan khususnya hak atas cuti haid. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹²

Namun pada kenyataannya, dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan tetap, pekerja perempuan di PT. Lintas Marga Sedaya Majalengka pada tanggal 16 Mei 2017, menjelaskan bahwa pekerja tersebut tidak diberikan izin untuk cuti haid dikarenakan tidak adanya pengganti posisi pekerja tersebut.¹³

Tetapi dalam pelaksanaannya, masih banyak pekerja perempuan yang tidak mengetahui adanya hak cuti haid. Sehubungan dengan uraian diatas, untuk lebih mengetahui secara nyata tentang pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab X tentang Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan Pasal 81 ayat (1) yang menyatakan:

“Pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada atasan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.”¹⁴

¹² Rahadi Wasi Bintoro, dkk, *Implementasi UU No. 13 2003 tentang Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Kabupaten Purbalingga*, Purwokerto: Universitas Jendral Soedirman Purwokerto, 2008, hlm: 232.

¹³ Hasil wawancara dengan Ayu Rismaya selaku pegawai tetap PT. Lintas Marga Sedaya Majalengka pada hari Selasa, 16 Mei 2017 pukul 14.25 WIB di Kantor PT. Lintas Marga Sedaya Majalengka.

¹⁴ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1)

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja wanita berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 24 Ayat (3) point b yang menyatakan

“Pekerja/Buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;”¹⁵

Mengingat masih banyak perusahaan dalam hal ini pengusaha meskipun sudah mengetahui peraturan yang berlaku tetapi tidak melaksanakan sebagaimana mestinya. Maka penelitian ini dibatasi pada PT. Lintas Marga Sedaya di Majalengka.

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“PELAKSANAAN HAK CUTI HAID PADA TENAGA KERJA PEREMPUAN DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 81 AYAT (1) UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. (STUDI KASUS DI PT. LINTAS MARGA SEDAYA, MAJALENGKA)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis susun, maka ada beberapa masalah yang akan dirumuskan penulis dalam penelitian ini. Rumusan dalam penelitian ini adalah :

¹⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 24 ayat (3) point b.

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum tentang penerapan hak cuti haid pada pekerja perempuan di PT. Lintas Marga Sedaya di Majalengka, sesuai dengan Pasal 81 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa yang menjadi kendala dalam penerapan hak cuti haid pada pekerja perempuan di PT. Lintas Marga Sedaya di Majalengka?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam pemenuhan hak cuti haid pada pekerja perempuan di PT. Lintas Marga Sedaya di Majalengka?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan 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.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kendala-kendala tidak diterapkannya hak cuti haid pada pekerja perempuan di PT. Lintas Marga Sedaya di Majalengka.
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi kota Majalengka dalam mengatasi kendala-kendala yang terjadi di PT. Lintas Marga Sedaya di Majalengka.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis dalam arti bahwa penelitian ini bermanfaat bagi pengkajian konseptual disiplin Ilmu Hukum khususnya dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan. Penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh para pengemban hukum secara teoritis untuk mengkritisi model penanganan perkara pelaksanaan perlindungan hukum tentang penerapan hak cuti haid pada pekerja perempuan.
2. Kegunaan secara praktisnya hasil penelitian diharapkan memberikan pemahaman yang lebih kompherensif mengenai penerapan hak cuti haid yang terjadi sehingga penanganan perkara pelaksanaan perlindungan hukum tentang penerapan hak cuti haid pada pekerja perempuan dapat diketahui dan dilaksanakan sesuai undang-undang bagi para perusahaan yang terkait dengan permasalahan tersebut.

E. Kerangka Pemikiran

Tenaga kerja adalah salah satu faktor yang penting di dalam suatu pembangunan. Pembangunan yang terus berkembang memberikan kesempatan tenaga kerja perempuan untuk bekerja di bidang industri. Sebagai pekerja, perempuan memiliki hak-hak khusus untuk dipenuhi dan dilindungi haknya sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun sudah diatur di dalam undang-undang dan peraturan perundang-undangan lainnya, tetap saja masih ada perusahaan yang tidak

melaksanakan peraturan tersebut dengan benar. Didalam Pasal 1 Angka (1) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM, memberikan rumusan tentang pengertian Hak Asasi Manusia sebagai berikut:

“seperangkat hak yang melekat pada hakikatnya dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, di junjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.”¹⁶

Pengertian HAM menurut Kevin Boyle dan David Beetham adalah hak-hak individual dan berasal dari berbagai kebutuhan serta kapasitas-kapasitas manusia. Hukum dan HAM merupakan satu kesatuan yang sulit untuk dipisahkan. Apabila suatu bangunan hukum dibangun tanpa Hak Asasi Manusia yang merupakan pengawal bagi hukum dalam merealisasi perwujudan nilai-nilai keadilan kemanusiaan, maka hukum tersebut menjadi alat bagi penguasa untuk melanggengkan kekuasaannya (*abuse of power*). Sebaliknya apabila HAM dibangun tanpa didasarkan atas suatu komitmen hukum yang jelas, maka HAM tersebut hanya akan menjadi bangunan yang rapuh dan mudah disimpangi. Artinya hukum harus berfungsi sebagai instrumen yuridis, sarana dan atau alat memperhatikan penghormatan terhadap prinsip-prinsip dalam HAM.¹⁷

Secara normatif, Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan.¹⁸ Pasal 28 D Undang-undang Dasar 1945 mengamanatkan bahwa:

¹⁶ Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 1 Angka 1 mengenai ketentuan umum.

¹⁷ Effendy, Prof. A. Mansyr, *Kapita Selekta Hukum*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009, hlm: 224.

¹⁸ Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Tentang Hak Asasi Manusia Pasal 27 ayat (2).

*“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.*¹⁹

Sebagai tindak lanjut dari pasal tersebut maka pemerintah telah menetapkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM), Pasal 38 ayat (2) menyebutkan:

*“Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.”*²⁰

Dari landasan hukum di atas, jelaslah bahwa salah satu kewajiban konstitusional dari negara/pemerintah adalah menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya, karena bekerja merupakan bagian dari hak asasi warga negara dalam rangka mempertahankan eksistensi kehidupan.²¹ Hak asasi pekerja adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya di dalam UUD 1945. Itu berarti bahwa negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa Undang-undang (*legislative policy*) maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan yang dimaksudkan untuk mengurangi substansi dari hak konstitusional.²²

Dalam kaitannya dengan pekerja/buruh, Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1999-2004 mengamanatkan bahwa pengembangan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian

¹⁹ Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Tentang Hak Asasi Manusia Pasal 28 D.

²⁰ Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 38 ayat (2).

²¹ Lalu, Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010, hlm: 11.

²² Ibid, hlm: 14.

tenaga kerja, peningkatan pengupahan, penjaminan kesejahteraan, perlindungan tenaga kerja, dan kebebasan berserikat.²³

Pekerja memiliki peran yang penting dalam pembangunan nasional, khususnya pembangunan ekonomi di Indonesia. Maka dari itu, kepada mereka perlu diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi pengusaha, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu diupayakan agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesejahteraan pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁴

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan hak-hak asasi manusia perlindungan fisik sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan. Secara teoritis perlindungan kerja dibagi menjadi tiga, yaitu:²⁵

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh

²³ FSPIN Riau, *Kajian Analisa dan Evaluasi Perlindungan HAM bagi Tenaga Kerja*, diakses pada hari Selasa, 28 Januari 2017 pukul 00:27 WIB dari <https://fspinriau.wordpress.com/hukum-perburuhan/kajian-analisa-dan-evaluasi-perlindungan-ham-bagi-tenaga-kerja/>

²⁴ Khakim, Abdul, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009, hlm: 105.

²⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafiika, 2007, hlm: 78.

mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga;

2. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar perkerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja; dan
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup berguna untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu kejadian di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut jaminan sosial.

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan oleh sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka dikenakan sanksi. Disisi lain mempekerjakan perempuan di perusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan, mengingat hal-hal sebagai berikut:²⁶

1. Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus, tetapi tekun;

²⁶ Gunawi Kartasapoetra et. al, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Bandung: Amrico, 2008, hlm. 43 .

2. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakan malam hari;
3. Para tenaga kerja wanita itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya; dan
4. Para tenaga kerja itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.

Apa yang dikemukakan oleh Gunawi Kartasapoetra di atas memang ada benarnya juga. Seluas-luas emansipasi yang dituntut oleh kaum perempuan (agar dia mempunyai kedudukan yang sama dengan pria), namun secara kodrati dia tetap seorang perempuan yang mempunyai kelemahan-kelemahan yang harus dipikirkan. Semuanya hal di atas harus menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan norma kerja bagi perempuan.

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja wanita berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 24 Ayat (3) point b yang menyatakan:

“Pekerja/Buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;”²⁷

²⁷ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 24 ayat (3) point b.

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan dapat digolongkan menjadi tiga golongan, yaitu hak-hak pekerja perempuan dibidang reproduksi, hak-hak pekerja perempuan dibidang keselamatan kerja, dan hak-hak pekerja perempuan dibidang kehormatan perempuan.

Perlindungan terhadap pekerja wanita yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir. Pengaturan mengenai cuti haid dapat kita jumpai dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan 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.²⁸ Selanjutnya, Pasal 81 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pengusaha juga wajib membayar upah apabila pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.²⁹

²⁸ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1)

²⁹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (2)

Kasus perusahaan yang tidak memberikan cuti haid pada para pekerja/buruh perempuan yaitu PT. Lintas Marga Sedaya di Majalengka, kasus tersebut tidak sesuai dengan peraturan yang ada yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab X tentang Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan Pasal 81 ayat (1) di perusahaan.

F. Langkah-langkah Penelitian

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran yang konsisten, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya.³⁰

Menurut Soerjono Soekanto, penelitian hukum dapat dibagi dalam 2 (dua) klasifikasi, yakni:³¹

1. Penelitian Normatif yang terdiri dari:
 - a) Penelitian terhadap asas-asas hukum;
 - b) Penelitian terhadap sistematika hukum;
 - c) Penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum;
 - d) Penelitian sejarah hukum; dan
 - e) Penelitian perbandingan hukum.

³⁰ Sri Mamudji *et.al.*, *Metode Penelitian dan Penulisan hukum*, cet.1, Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005, hlm: 2.

³¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press, 2012, hlm. 52.

2. Penelitian Hukum Sosiologis atau empiris, yang terdiri dari:
 - a) Penelitian terhadap identifikasi;
 - b) Penelitian terhadap efektivitas hukum.

1. Metode Pendekatan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis-empiris bahwa dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh dilapangan. Maka, perlindungan hukum terhadap pekerja khususnya pekerja perempuan seharusnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam hal ini adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila PT. Lintas Marga Sedaya di Majalengka tidak menerapkan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan maka perlu pemahaman bagi perusahaan tersebut tentang pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja, khususnya pekerja perempuan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian kepustakaan ini bersumber dari:

- a) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang bersifat mengikat, yang terdiri dari :
 - 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;

- 3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - 4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan;
- b) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer, yang terdiri dari buku-buku literatur, makalah, artikel, hasil penelitian, hasil wawancara dan karya ilmiah lainnya yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data, penulis menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:³²

- a) Studi kepustakaan yang diperoleh dari pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan dengan cara mempelajari buku-buku/litelatur-litelatur yang berhubungan dengan judul dan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Guna memperoleh landasan teoritis tentang Ketenagakerjaan khususnya tentang Penerapan Cuti Haid pada tenaga kerja perempuan.
- b) Studi Dokumentasi, merupakan teknik pengumpulan data yang ditujukan langsung kepada subjek penelitian. Dokumen yang diteliti dapat berbagai macam, tidak hanya dokumen resmi dapat berupa buku harian, surat pribadi, laporan, catatan kasus dan dokumen lainnya.

³² Sugiharto, *Teknik Sampling*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001, hlm: 18.

- c) Wawancara, merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan komunikasi dengan sumber data. Komunikasi tersebut dilakukan dengan dialog (Tanya jawab) secara lisan, baik langsung maupun tidak langsung.

4. Lokasi Penelitian

- a) Perpustakaan UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Jalan AH. Nasution Nomor 105 Bandung;
- b) Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, Jalan Kawalayaan II Nomor 4 Bandung;
- c) Perpustakaan Mohtar Kusumaatmadja Universitas Padjajaran, Jalan Dipatiukur Nomor 38 Bandung;
- d) PT. Lintas Marga Sedaya di Majalengka.

5. Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian akan dianalisa dengan menggunakan metode diskriptif kuantitatif yaitu menganalisis data yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penulisan penelitian ini, secara kuantitatif artinya melakukan analisis terhadap berdasarkan jumlah data yang terkumpul, setelah data terkumpul kemudian data tersebut diklasifikasikan dan dihubungkan dengan teori dalam bentuk kalimat yang teratur, runtut, logis tidak tumpang tindih dan efektif, sehingga memudahkan pemahaman dan interpretasi data.³³

³³ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004, hlm: 172.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan pada penelitian ini terdiri dari 4 bab, pada masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab sebagai penjelasan yang lebih terperinci dari setiap bab-nya. Adapun Sistematika pembahsan disini dimaksud agar penyusun lebih mudah dalam menyusun proposal dan tidak terjadi kerancuan disetiap pembahasannya.

Bab pertama, merupakan bab pendahuluan sebagai pengantar secara garis besar yang berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan pokok masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kemudian kerangka pemikiran, metode penelitian, dan terakhir sistematika pembahasan. Hal ini perlu karena merupakan gambaran awal dimulainya penelitian dan rencana yang akan dilakukan dalam proses penelitian ini.

Bab kedua, terdiri dari teori-teori dan konsep yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian. Bab ini menjelaskan beberapa teori terkait dengan tinjauan umum tentang tenaga kerja perempuan, kemudian teori tentang hubungan hukum perburuhan baik mengenai hubungan kerja dan perjanjian kerja, teori tentang perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, dan peran Dinas Ketenagakerjaan dalam perlindungan hukum perempuan.

Bab ketiga, membahas tentang analisis perlindungan hukum bagi pekerja perempuan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Lintas Marga Sedaya di Majalengka dan peran Dinas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan perlindungan pekerja perempuan.

Bab keempat, merupakan penutup yang terdiri atas kesimpulan dan saran. Kesimpulan adalah intisari dari pembahasan bab-bab sebelumnya, sedangkan saran berisi kritik dan masukan dari penulis mengenai pembahasan yang sudah dipaparkan.

