

Penerapan Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan di SMP Nusaibah Leadership Islamic Boarding School

Habib Akbar Al Apdolah

Ponpes Al-Zatami Cibiru Wetan, Bandung
habibafdollah96@gmail.com

Yeni Huriani

UIN Sunan Gunung Djati Bandung
yenihuriani@uinsgd.ac.id

Suggested Citation:

Al Apdolah, Habib Akbar & Huriani, Yeni. (2022). Penerapan Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan di SMP Nusaibah Leadership Islamic Boarding School. *Jurnal Iman dan Spiritualitas*, Volume 2, Nomor 3: pp 327-332. <http://dx.doi.org/10.15575/jis.v2i3.18572>

Article's History:

Received June 2022; Revised July 2022; Accepted August 2022.
2022. journal.uinsgd.ac.id ©. All rights reserved.

Abstract:

This paper aims to describe the problems in applying menstrual leave rights to female workers. This research approach uses descriptive analysis, which refers to qualitative data in the form of spoken or written words observed by researchers and items viewed in detail to capture the meaning that can be concluded. Based on research conducted at SMP Nusaibah Leadership Islamic Boarding School, the application of giving menstrual leave for female workers is regulated in Article 81 paragraphs 1 and 2 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The application is in the form of giving permission not to work because of illness. However, getting a permit to not work is very difficult because of several factors that hinder the implementation of the right to menstrual leave, including the lack of understanding of female workers about the right to menstrual leave, the emergence of social jealousy among workers, especially male workers, the lack of manpower is also an inhibiting factor in getting the right to leave period.

Keywords: women's rights; human justice; social welfare; statutory regulations; natural rights

Abstrak:

Tulisan ini bertujuan untuk menggambarkan permasalahan yang ada dalam penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan. Pendekatan penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang mengacu pada data kualitatif berbentuk kata-kata lisan atau tulisan yang dicermati oleh peneliti dan item-item yang dilihat secara rinci untuk menangkap makna yang bisa disimpulkan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di SMP Nusaibah Leadership Islamic Boarding School, penerapan pemberian cuti haid bagi pekerja perempuan diatur dalam Pasal 81 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penerapannya, berupa pemberian izin untuk tidak bekerja karena sakit. Tetapi untuk mendapatkan izin tidak bekerja sangat sulit karena beberapa faktor yang menghambat penerapan hak cuti haid, antara lain minimnya pemahaman pekerja perempuan tentang hak cuti haid, timbulnya kecemburuan sosial antar pekerja khususnya pekerja laki-laki, kurangnya tenaga kerja juga menjadi faktor penghambat mendapat hak cuti haid.

Kata Kunci: hak perempuan; keadilan manusia; kesejahteraan sosial; peraturan undang-undang; hak kodrati

PENDAHULUAN

Pasal 27 ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “*Segala warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.*” (UUD, 1945). Prinsip kesetaraan ini mencegah diskriminasi, maka setiap warga negara tanpa memandang agama, ras, jenis kelamin, status, atau golongan, memiliki hak yang sama berdasarkan peraturan undang-undang. Hak warga negara yang setara berarti tidak ada diskriminasi antara laki-laki dan perempuan (Zulaeha, 2018). Penegasan tentang prinsip persamaan di depan hukum dan pemerintahan menunjukkan bahwa *founding fathers* sangat menyadari pentingnya membela hak asasi manusia saat sebelum membentuk negara.

Hak Asasi Manusia (HAM) serta kebebasan dasar manusia diakui di Indonesia sebagai hak secara kodrati melekat pada manusia yang wajib dilindungi, dihormati serta ditegakkan untuk memajukan harkat, kesejahteraan dan keadilan manusia. Hal ini diatur oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan peraturan perundang-undangan lainnya seperti Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU RI, 1999). Hak asasi manusia merupakan hak moral sangat mendasar yang dimiliki seseorang untuk hidup secara manusiawi (Novarin & Pattipeilhy, 2020).

Konsep hak-hak perempuan sudah menjadi topik yang sangat penting di seluruh negara yang ada di dunia. Alasannya sangatlah jelas, perempuan telah berada di bawah dominasi laki-laki dalam masyarakat patrilineal sepanjang ribuan tahun lalu. Selama berabad-abad, “*hukum alam*” ini telah menetapkan bahwa perempuan secara sosial lebih rendah daripada laki-laki dan mereka bahkan harus tunduk pada kekuasaan dan hegemoni laki-laki supaya kehidupan keluarga bisa berjalan dengan mudah serta berkepanjangan (Tahir, 2016). Dalam beberapa permasalahan, perempuan merupakan anggota kelompok yang sangat rentan terhadap pelanggaran hak asasi manusia; misalnya, sangat sulit bagi mereka untuk mengambil cuti haid di tempat kerja. Padahal hak cuti haid diatur secara jelas dalam Pasal 81 ayat 1 dan ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU RI, 2003). Bahkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia Bagian Kesembilan Hak Wanita disebutkan dalam pasal ke 49 ayat 2 dan 3 menyatakan “*Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.*” (UU RI, 1999).

Pelanggaran HAM ini juga terjadi kepada pekerja perempuan di lingkungan SMP Nusaibah Leadership Islamic Boarding School beralamat di Desa Cileunyi kulon Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Bentuk pelanggaran ini sangat jelas terlihat dalam aspek pekerjaannya, seperti tidak mendapatkan cuti haid dan lebihnya maksimal jam kerja, padahal waktu kerja sudah diatur dan ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PPRI, 2021).

Tinjauan pustaka adalah salah satu teknik bagi penulis untuk mencegah dari risiko plagiarisme atau duplikasi penelitian yang telah diterbitkan sebelumnya.

1. Abd. Azis berjudul *Gender, Islam dan Hak Asasi Manusia*, Millah Vol. 11 No. 2, Januari 2003. Salah satu kesimpulannya berpendapat bahwa keberadaan antara laki-laki dan perempuan dalam konstruk sosial manapun tetap menjadi diskursus yang terbedakan. Ini dikuatkan oleh wadah sosial yang tidak tertulis dan merupakan titik temu yang lebih didasarkan pada tafsiran agama yang dogmatis sifatnya dan *taken for granted*. Solusinya adalah dengan meningkatkan kesadaran di kalangan kelompok perempuan dan menempatkan peran publik yang strategis dalam institusi, hukum, pendidikan, politik, dan agama pada tataran struktur sosial.
2. Budi Hermawan Bangun berjudul *Hak Perempuan dan Kesetaraan Gender dalam Perspektif Filsafat Hukum*, Pandecta 15:1, 2020. Tulisannya mencakup sejarah hak-hak perempuan dan gagasan kesetaraan gender dalam tinjauan filsafat hukum. Hak-hak perempuan adalah bagian dari hak asasi manusia yang muncul dari pengakuan kebutuhan untuk menjaga dan mewujudkan hak-hak perempuan yang menjadi anggota kelompok rentan diskriminasi, serta memastikan kesetaraan gender. Terlepas dari kenyataan bahwa berbagai instrumen hukum nasional dan internasional telah mempermudah, setiap negara tetap harus menjamin pemenuhan hak-hak perempuan.

- Masnun Tahir berjudul *Perempuan dalam Bingkai Hak Asasi Manusia dalam Hukum Keluarga Islam*, Musawa, Vol. 15, No. 1 Januari 2016. Tulisannya bertujuan untuk menunjukkan bahwa Islam datang dengan misi untuk mengembalikan hak-hak perempuan yang telah dirampas oleh laki-laki pada masa jahiliyah dan menunjukkan bahwa Islam mengangkat harkat dan martabat perempuan dan memulihkan hak-hak yang telah dirusak dan diinjak laki-laki oleh tradisi keagamaan dan fanatisme. Juga mengeksplorasi hubungan antara *maqasid syariah* dan hak asasi manusia, dengan fokus khusus pada pelaksanaan hak asasi manusia, menggunakan term hukum keluarga tentang hak-hak perempuan. Disisi lain, menganalisis bagaimana hukum keluarga Islam mengimplementasikan hak-hak perempuan.

Berikut temuan baru dalam penelitian ini; penulis meneliti bentuk pelanggaran Hak Asasi Perempuan yang terjadi di SMP Nusaibah Leadership Islamic Boarding School serta alasan-alasan yang menjadi faktor penyebabnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan data kualitatif untuk memperoleh informasi (Mustari & Rahman, 2012). Tampilan berupa kata-kata lisan atau tulisan yang diamati peneliti, serta item-item yang dapat dilihat secara detail sehingga makna yang disampaikan dalam dokumen atau beberapa objek dapat dikumpulkan, merupakan sumber data penelitian kualitatif (Arikunto, 2010). Sumber primer dalam penelitian ini merupakan data dalam bentuk verbal ataupun perkataan yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau sikap yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subjek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti (Arikunto, 2010). Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen grafis (tabel, catatan, notulen rapat, SMS, buku-buku, jurnal, dan lain-lain), foto-foto, film, rekaman video, benda-benda dan lain-lain yang bisa memperkaya data primer (Arikunto, 2010).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan

Pentingnya hak asasi manusia (HAM) bagi setiap individu, dan kebutuhannya untuk diakui, dihormati, dan dipertahankan setiap saat, termasuk melalui berbagai bentuk hukum. Prinsip bahwa setiap orang dilahirkan bebas dan setara terletak dalam undang-undang hak asasi manusia. Diperlakukan sama dalam satu konteks yang sama sementara diperlakukan berbeda dalam konteks yang berbeda merupakan kesetaraan (Alston & Suseno, 2008). Negara harus bertindak sebagai pelaksana, menjamin dan menegakkan segala hak dan kewajiban agar dapat dilaksanakan secara adil (Ahmad E.Q. & Sartika, 2020). Hubungan antara pekerja dan majikan telah lama menjadi topik hangat dalam hubungan kekuasaan. Ketika posisi kedua belah pihak tidak seimbang, hubungan antara kelas pekerja dan majikan akan selalu merepotkan. Tentu saja, pemilik perusahaan memiliki daya tawar lebih besar daripada karyawan. Negara bertindak sebagai wasit dalam interaksi ini, memastikan hak dan kewajiban baik pekerja maupun pemilik perusahaan. Setiap pihak akan diperlakukan berbeda oleh hukum, dengan tujuan mencapai keseimbangan yang tepat.

Pemberian perlindungan khusus kepada pekerja perempuan sesuai dengan kekhususan dan keistimewaan yang dimiliki perempuan yang harus dipahami oleh pengusaha, seperti cuti hamil dan cuti melahirkan sesuai dengan kodrat perempuan, merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan kesetaraan gender di tempat kerja. Pekerja perempuan harus dilindungi dari diskriminasi dalam pekerjaan, memberikan gaji, tunjangan, dan jaminan sosial, serta kemungkinan untuk promosi jabatan (Nuraeni & Suryono, 2021).

Deklarasi merupakan produk Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang mengakui tanggung jawab setiap orang untuk memajukan, melindungi, dan membela hak asasi manusia baik di tingkat nasional maupun internasional untuk pertama kalinya. Artinya, dengan deklarasi setiap orang memiliki kebebasan untuk terlibat dalam aktivitas apa pun yang mempromosikan dan membela hak asasi manusia (Kasim, 1999). Konvensi internasional yang khusus mengatur tentang hak perempuan diantaranya Konvensi Tentang Hak-Hak Politik Wanita (*Convention on the Political Right of Women*) yang telah dilegalkan Indonesia dengan adanya Undang-Undang Nomor 18 tahun 1956 dan Konvensi Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of All Forms of Diskriminasi Against Women*) (CEDAW) yang disahkan Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 (Kania, 2018).

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 UUD 1945 menjamin persamaan derajat seluruh warga negara Indonesia dan melarang diskriminasi (UUD, 1945). Pasal ini menjadi dasar bagi Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mencakup beberapa bagian larangan diskriminasi terhadap pekerja perempuan dan

memastikan keselamatan mereka. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur larangan diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan dan posisi kerja antara pekerja laki-laki dan perempuan merupakan salah satu perlindungan hukum terhadap tindakan diskriminasi terhadap pekerja perempuan (UU RI, 2003).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 224 Tahun 2003 yang mengatur tentang Kewajiban pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan, merupakan salah satu undang-undang kesetaraan di tempat kerja. Pengusaha tidak boleh mempekerjakan perempuan di bawah usia 18 tahun atau wanita hamil antara pukul 23.00 dan 07.00 (Nuraeni & Suryono, 2021).

Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 76 Ayat 1, 2, 3 dan 4 merupakan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang berkaitan dengan jam kerja, cuti haid, cuti hamil dan melahirkan serta hak menyusui anak selama bekerja (Nuraeni & Suryono, 2021). Hal ini di karenakan perempuan memiliki karakteristik yang unik, terutama fisik, biologis, psikologis, moral, dan sosial kesesuaian (Huriani et al., 2021). Prinsip di bidang kesehatan kerja bagi tenaga kerja perempuan adalah perlindungan khusus atas kekhususannya, terutama fungsi meneruskan keturunan.

Mengingat kelemahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan perlindungan hak asasi manusia bagi pekerja perempuan, Indonesia harus memberikan perhatian yang besar terhadap perlindungan pekerja, khususnya bagi pekerja perempuan. Hal ini dapat dicapai dengan memberlakukan regulasi ketenagakerjaan. Tugas pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan ini adalah membela pihak yang rentan, yang dalam situasi ini adalah para pekerja (Djakaria, 2018).

Upaya pembinaan bagi pekerja dan pengusaha dalam rangka penegakan hak-hak pekerja khususnya perempuan harus terus dilakukan. Hal ini agar pekerja perempuan lebih sadar haknya dan pengusaha lebih sadar kewajibannya. Upaya pemantauan ini diharapkan tidak hanya dalam jangka pendek saja, tetapi sungguh-sungguh memperhatikan pelaksanaan perlindungan hak asasi manusia bagi pekerja perempuan khususnya dan yang melanggarnya akan menghadapi konsekuensi hukuman (Djakaria, 2018).

Faktor Penghambat Penerapan Cuti Haid

Pemerintah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan atas hak cuti haid, berdasarkan beberapa ketentuan yang diuraikan di atas. Pekerja dapat dilindungi dengan memberikan bimbingan dan meningkatkan pengakuan hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, dan sosial ekonomi melalui norma-norma tempat kerja. Oleh karena itu perusahaan diharuskan memberikan cuti haid kepada pekerja perempuan, karena haid merupakan suatu keharusan yang dialami oleh semua perempuan.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja menjadi pedoman perlindungan hukum yang diterapkan di SMP Nusaibah Leadership Islamic Boarding School dalam memberikan cuti haid kepada pekerja perempuan (Rahman, 1996). Dalam perjanjian kerja cuti haid memang tidak diatur, namun menyadari bahwa pemberian hak cuti haid ini penting diberikan untuk menjamin hak-hak pekerja, penerapan hak cuti haid tersebut bukan berupa pemberian cuti yang khusus diberikan kepada pekerja perempuan setiap bulannya, tetapi berupa ijin sakit dan tetap digaji bagi tenaga kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di SMP Nusaibah Leadership Islamic Boarding School Pekerja perempuan kurang memahami konsep cuti haid, mereka mengatakan bahwa tidak tahu adanya hak untuk cuti haid. Beberapa dari mereka bahkan tidak menyadari undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang hak cuti haid. Wawancara dengan ibu Maryam sebagai salah satu karyawan perempuan di SMP Nusaibah Leadership Islamic Boarding School, dia belum pernah mengambil cuti haid, biasanya akan tetap bekerja seperti biasa saat haid. Cuti haid menurutnya, juga tidak penting; jika masih bisa bekerja sebaiknya bekerja agar pekerjaan cepat selesai. Namun jika dia merasakan sakit haid akan meminta izin untuk beristirahat di rumah dengan alasan sakit. Dia merasa agak canggung (malu) untuk izin karena sedang haid, oleh karena itu ia merasa tidak perlu untuk menyatakannya.

Di SMP Nusaibah Leadership Islamic Boarding School memiliki berbagai kendala, baik dari pihakpekerja perempuan maupun pihak yayasan (pemilik modal) yang menghambat pelaksanaan pemberian cuti haid bagi pegawai perempuan (Zulaiha & Mutaqin, 2021). Sebagian besar pegawai di SMP Nusaibah Leadership Islamic Boarding School khususnya pekerja perempuan, tidak menyadari pentingnya cuti haid. Mereka yakin bahwa cuti haid bukanlah sesuatu yang harus diambil saat masih bisa bekerja. Selain itu jika disebutkan haid, itu bisa sedikit memalukan.

Hambatan pelaksanaan cuti haid ini, menurut yayasan (pemilik modal) adalah meminimalisir kecemburuan sosial di kalangan pekerja, khususnya pekerja laki-laki. Kekhawatiran akan kehilangan keuntungan jika pekerja perempuan diberikan cuti haid juga menjadi penghambat penerapan kebijakan cuti haid.

KESIMPULAN

Pelaksanaan hak cuti haid bagi pekerja perempuan di SMP Nusaibah Leadership Islamic Boarding School didasarkan pada Pasal 81 ayat 1 dan ayat 2 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Penerapannya disisi lain berupa pemberian izin tidak bekerja karena sakit. Kendala yang paling signifikan dalam penerapan cuti haid di SMP Nusaibah Leadership Islamic Boarding School adalah sebagian besar pegawai perempuan belum sepenuhnya memahami apa yang dimaksud dengan cuti haid, bahkan menganggap tidak penting jika masih dapat bekerja. Pekerja laki-laki khususnya, rentan terhadap kecemburuan sosial. Kekhawatiran akan kerugian akibat pemberian cuti haid bagi pekerja perempuan juga menjadi kendala dalam pelaksanaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad E.Q., N., & Sartika, E. (2020). *Tafsir Feminisme terhadap Makiyyah dan Madaniyyah* (M. T. Rahman & E. Zulaiha (eds.)). Prodi S2 Studi Agama-Agama UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Alston, P., & Suseno, F. M. (2008). *Hukum Hak Asasi Manusia. Yogyakarta: Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia (PUSHAM UII)*.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta.
- Djakaria, M. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 3(1), 15–28.
- Huriani, Y., Rahman, M. T., & Haq, M. Z. (2021). Developing Gender-Based Justice Relationships in Indonesian Families During the COVID-19 Pandemic. *Equalita: Jurnal Studi Gender Dan Anak*, 3(1), 76–95.
- Kania, D. (2018). *Hak Asasi Manusia dalam realitas global*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Kasim, I. (1999). *Deklarasi Pembela Hak Asasi Manusia*. Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat.
- Mustari, M., & Rahman, M. T. (2012). *Pengantar Metode Penelitian*. Laksbang Pressindo.
- Novarin, A. S., & Pattipeilhy, S. C. H. (2020). Perspektif Feminisme dalam Memahami Permasalahan Hak Asasi Manusia Kelompok Queer di Kota Semarang, Indonesia. *Jurnal Ham*, 11(3), 487–504.
- Nuraeni, Y., & Suryono, I. L. (2021). Analisis Kesetaraan Gender Dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 68–79.
- PPRI. (2021). *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*.
- Rahman, M. T. (1996). Prinsip Kebebasan Manusia dalam Al-Qur'an. *Risalah*, 34(9), 40–41.
- Tahir, M. (2016). Perempuan dalam Bingkai Hak Asasi manusia dalam Hukum Keluarga Islam. *Musāwa Jurnal Studi Gender Dan Islam*, 15(1), 59–75.
- UU RI. (1999). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia*.
- UU RI. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.
- UUD. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia*.
- Zulaeha, E. (2018). Analisa Gender Dan Prinsip-Prinsip Penafsiran Husein Muhammad Pada Ayat-Ayat Relasi Gender. *Al-Bayan: Jurnal Studi Al-Qur 'an Dan Tafsir* 1, 1 (Juni 2016): 63-70, 3(1), 1–11.

Zulaiha, E., & Mutaqin, A. Z. (2021). The Problems of The Marriage Age Changing in Indonesia in the Perspectives of Muslim Jurists and Gender Equality. *Hanifiya: Jurnal Studi Agama-Agama*, 4(2), 18–99.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) license (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).