

**PERLINDUNGAN TERHADAP TENAGA KERJA WANITA MENGENAI CUTI HAID – MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Shabrina Restu D.

Universitas Ma Chung Malang
Perum Villa Puncak Tidar Blok N.01 Malang 65151 Telp. 0341-550171

Artikel info

Keywords: service quality,
customersatisfaction

Abstract

The state policy specifies that women proportionately has the same opportunity to develop themselves in the role, tasks and functions, both are reproductive (domestic) or productive (outside the household). In this case the woman may work for a living like a man and not just be a housewife who just take role at home. This is due to the increasing needs of life as well as women can show their identity could be equal with men in terms of career. Because long time ago, women should stay at home as a housewife and take care of their childrens. With the increasing number of women workers in Indonesia the government should create legal protection for women workers. Because after all the labor of men and women are different in terms of their reproduction. Female workers get maternity leave, lactation leave even menstruation leave. These protections were also mandated in Law No. 13 Year 2003 on Manpower. With the protection that has been stated clearly, women can work with decent and not disturbed by discrimination between women and men workers.

PENDAHULUAN

Pada zaman globalisasi seperti sekarang ini perekonomian semakin maju dan dilandasi dengan adanya industri-industri baru, menimbulkan persaingan antara tenaga kerja laki-laki dan wanita. Maka dari itu banyak sekali wanita yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Karena pada zaman sekarang ini wanita tidak hanya bekerja di dapur tapi juga untuk mencari nafkah. Dalam dunia kerja, wanita mendapatkan perlindungan hukum yang berbeda dari laki-laki, karena perbedaan reproduksi mereka. Wanita mendapatkan cuti hamil, cuti menyusui, bahkan cuti haid. Cuti haid ini diberikan agar wanita bisa beristirahat pada saat mengalami haid dan merasakan sakit.

Cuti haid diatur dalam perjanjian kerja bersama tergantung perusahaan. Jika perusahaan memiliki banyak karyawan perempuan maka cuti haid tercantum pada perjanjian kerja bersama, tetapi perusahaan yang hanya memiliki sedikit karyawan perempuan maka cuti haid tersebut termasuk dalam kategori sakit. Bagi para tenaga kerja wanita pada saat haid mengalami sakit akan mengganggu kegiatan mereka yang berpengaruh dalam menurunnya kinerja mereka. Maka dari itu dengan adanya cuti haid ini tenaga kerja wanita bisa beristirahat agar kinerjanya tidak menurun.

Cuti haid bagi buruh perempuan dipandang secara positif maupun negatif. Sisi positif yang pertama dengan adanya cuti haid yaitu memberikan keleluasaan dan kebebasan untuk beristirahat bagi kaum perempuan agar terjamin hak-haknya, karena umumnya kaum perempuan mengalami sakit seperti sakit perut, pusing dan mual pada saat haid pertama dan kedua. Kedua, dengan adanya cuti haid ini berarti menghormati kaum perempuan secara kodrati. Ketiga, sisi

positif adanya cuti haid ini adalah pemberian upah secara penuh, artinya upah pekerja masih dibayarkan walaupun tidak bekerja selama satu atau dua hari selama masa haid, sehingga tidak merugikan buruh perempuan. Sisi negatif dari cuti haid ini adalah tindakan yang dinilai merusak konsistensi kinerja, karena pada dasarnya tidak semua perempuan mengalami rasa sakit pada saat haid. Inilah yang menjadikan celah bagi buruh perempuan untuk bolos kerja (Safinah, 2010).

Ada cara yang dilakukan karyawan perempuan untuk membuktikan bahwa ia mengalami haid tetapi pada kenyataannya buruh tersebut tidak mengalami haid, yaitu dengan cara pemberian surat dokter palsu atau cara yang paling tidak etis adalah dengan membuktikan selebar pembalut wanita yang diberi darah atau obat luka kepada pihak pengawas agar mendapatkan cuti haid.

Tenaga Kerja Wanita

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau perempuan yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Suatu perusahaan akan sangat bergantung pada tenaga kerjanya, jika perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkompeten perusahaan akan merasakan dampaknya. Begitu juga dengan tenaga kerja wanita yang tidak mau kalah dengan tenaga kerja laki-laki.

Jenis-jenis Hak Tenaga Kerja Wanita

Seperti pekerja pria, pekerja wanita juga memiliki kesempatan yang sama dalam dunia kerja. Namun perlu dicatat bahwa wanita memiliki kebutuhan yang berbeda dengan pria sehingga memperoleh hak-hak khusus. Meskipun sebenarnya banyak per-

undang-undangan yang mengatur hak-hak pekerja wanita, tampaknya banyak perusahaan yang “sengaja” tidak mensosialisasikannya. Pekerja perempuan memiliki perlindungan hukum. Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita diatur dalam Pasal 76-83 Undang-undang Ketenagakerjaan. Adapun jenis-jenis perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan adalah:

1. Bagi pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun: Pekerja/buruh perempuan tersebut dilarang untuk dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
2. Bagi pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya: Pengusaha dilarang untuk mempekerjakannya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
3. Bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00: Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, wajib: (a) Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan (b) Menjaga kesucilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
4. Bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00: Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00, wajib untuk menyediakan angkutan antar jemput.
5. Bagi pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid: Pada Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur masalah perlindungan dalam masa haid. 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.

6. Bagi pekerja/buruh perempuan yang akan melahirkan dan setelah melahirkan: Sedangkan pada pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah cuti hamil. Perlindungan cuti hamil bersalin selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan upah penuh. Ternyata dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh.
7. Bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan: Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan.
8. Bagi pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui: Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah ibu yang sedang menyusui. Pemberian kesempatan pada pekerja wanita yang anaknya masih menyusui untuk menyusui anaknya hanya efektif untuk yang lokasinya dekat dengan perusahaan.

Bagi pengusaha yang melanggar hak-hak tenaga kerja wanita yang ada di atas akan diberikan hukuman atau denda berupa uang, pengusaha yang melanggar ketentuan dalam nomor 1, 2, 3, dan 4 diberikan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus

juta rupiah). Pengusaha yang melanggar ketentuan dalam nomor 6 dan 7 diberikan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Definisi dan Jenis-Jenis Cuti

Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu. Tujuan pemberian cuti adalah dalam rangka usaha untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani. Adapun jenis-jenis cuti yang diberikan oleh setiap perusahaan, yaitu:

- a. Cuti Tahunan: Cuti ini adalah hak setiap tenaga kerja dalam setahun dimana setiap bulan diperkenankan mengambil satu hari cuti atau 12 hari dalam setahun. Dalam implementasinya beberapa perusahaan memiliki aturan tersendiri dalam pengkalkulasian. Ada yang dapat diakumulasi ke tahun berikutnya, namun juga ada yang menghanguskan sisa jatah cuti. Ada pula perusahaan yang memberikan kompensasi sejumlah uang kali sisa jatah cuti yang belum diambil. Pada intinya, cuti tahunan adalah hak setiap karyawan. Namun realisasinya dipacu sistem perusahaan karena cuti dasarnya juga demi produktivitas.
- b. Cuti Melahirkan: Perempuan memiliki cuti melahirkan selama tiga bulan. Jika mengacu undang-undang, cuti ini dihitung dalam satu setengah bulan sebelum dan satu setengah bulan sesudah melahirkan. Pasalnya, perempuan dengan kondisi hamil tua semakin banyak istirahat untuk persiapan persalinan. Selain itu, perlu waktu untuk pemulihan dan merawat anak.
- c. Cuti Menstruasi: Sayangnya tidak semua perempuan memahami cuti haid, tetapi

dalam undang-undang telah mengatur tentang hal ini. Cuti ini juga merupakan hak cuti khusus yang ditujukan untuk perempuan. Namun, untuk mendapatkannya perlu dibuktikan dengan surat keterangan dokter. Banyak perusahaan yang melupakan hak cuti haid. Beberapa perempuan justru malu mengakui jika sedang haid atau pilih bungkam, karena merasa bukan kebiasaan yang dikenal di organisasi perusahaan.

- d. Cuti Bersama: Cuti ini adalah cuti yang diatur pula oleh pemerintah untuk keperluan masyarakat luas. Misalnya, hari kurang efektif karena diantara libur dan akhir pekan atau hari raya yang membutuhkan tambahan libur. Cuti ini, realisasinya tergantung kebijakan perusahaan.
- e. Ibadah Haji: Bagi umat Islam ada cuti yang disebut cuti ibadah haji. Cuti ini diberikan karena adanya salah satu kewajiban agama yang harus ditunaikan yakni beribadah haji. Panjangnya tergantung jenis paket haji yang diambil, untuk ONH plus diberikan sekitar dua minggu sedangkan cuti haji biasa sekitar 40 hari. Sedangkan ibadah umrah, cuti tidak termasuk tanggungan perusahaan.
- f. Cuti Masa Kerja: Beberapa perusahaan menerapkan kebijakan tertentu bagi karyawan yang telah mengabdikan cukup lama. Ada yang memberikan cuti masa kerja setelah lima tahun ada juga yang lebih. Cuti ini diberikan sebagai upaya memberikan waktu beristirahat demi produktivitas kerja.
- g. Cuti Insidental: Cuti juga dapat diambil oleh karyawan karena keperluan khusus seperti, menikah, menikahkan anak, mendampingi istri melahirkan, khitan, baptis, kematian keluarga inti. Insiden yang dialami harus terkait dengan keluarga inti untuk mendapatkan cuti insidental

selama dua hari kerja.

- h. Cuti Ditanggung dan di Luar Tanggungan Perusahaan: Masih ada pula cuti yang ditanggung dan di luar tanggungan perusahaan. Cuti yang ditanggung biasanya berkaitan dengan kepentingan perusahaan. Misalnya, sekolah untuk pengembangan *skill* karyawan yang disarankan perusahaan. Selama cuti tersebut, karyawan tetap mendapatkan gaji per bulan. Sedangkan cuti di luar ketentuan perusahaan atau di luar jenis-jenis cuti di atas, jumlah cuti akan dipotong gaji karyawan.

Undang-Undang Mengenai Cuti Haid

Hukum bagi tenaga kerja perempuan didasarkan pada peraturan perundang-undangan nasional juga sebagai standar ketenagakerjaan internasional yang telah diadopsi menjadi peraturan perundang-undangan nasional. Pada dasarnya sifat kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan dapat dikategorikan menjadi tiga hal, yaitu protektif, korektif dan non-diskriminatif. Perlindungan tenaga kerja perempuan mengenai cuti haid termasuk dalam kategori protektif. Kategori protektif yaitu kebijakan perlindungan diarahkan pada perlindungan fungsi reproduksi bagi tenaga kerja perempuan. Tenaga kerja perempuan secara kodratnya mempunyai karakteristik tertentu yang perlu mendapatkan perhatian (Irianto, 2006:449).

Untuk menghindari tenaga kerja wanita dari berbagai pengaruh buruk yang timbul akibat dari keterkaitan mereka dalam lapangan kerja yang kondisinya membahayakan kesehatan dan keselamatan kerja mereka, maka dari segi itu pemerintah Indonesia menetapkan perundang-undangan untuk melindungi tenaga kerja perempuan (Budiono, 2003:146).

Haid adalah perdarahan dari rahim setiap bulan dan merupakan satu kriterium

dari wanita normal. Terkadang haid pada wanita ada yang normal tidak mengganggu pekerjaan dan ada haid yang tidak normal yang mengganggu pekerjaan. Haid yang tidak normal dapat menyebabkan rasa sakit sehingga tenaga kerja wanita tidak dapat bekerja, hal ini perlu diselidiki apakah haid yang tidak normal disebabkan karena pekerjaan (Suma'mur, 2014:544). Haid yang tidak normal dan dirasakan sakit hingga tenaga kerja wanita tidak mampu bekerja disebut *dismenorea*. Setiap perusahaan dianjurkan menyediakan kamar atau ruang khusus untuk istirahat dan keperluan lainnya bagi wanita yang haid (Suma'mur, 2014:545).

Berdasarkan hal di atas Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 81 disebutkan bahwa 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. Pelaksana ketentuan mengenai cuti haid tersebut mensyaratkan surat dokter untuk membuktikan bahwa pekerja perempuan sedang dalam masa haid (Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 2003:19).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebijakan negara baik di pusat dan daerah sudah banyak terobosan untuk peningkatan perbaikan kesejahteraan para pekerja secara gradual melalui peraturan perundangan yang terkait. Adanya kenaikan gaji, upah buruh, UMR secara berkala mengindikasikan hal tersebut. Berbagai permasalahan kompleks yang masih muncul terkait tenaga kerja wanita memang memerlukan

kan penanganan yang terus menerus dan berkesinambungan yang melibatkan berbagai pihak terkait. Terkait pelayanan kesehatan reproduksi Kementerian Kesehatan telah mengeluarkan berbagai kebijakan dalam berbagai program seperti Jamkesmas, Jampersal, BOK (Bantuan Operasional Kesehatan) dan juga di daerah yang pemanfaatannya mencakup juga untuk para pekerja, khususnya pekerja sektor informal yang tersedia di berbagai fasilitas pelayanan kesehatan, seperti rumah sakit, puskesmas, praktek bidan dan fasilitas kesehatan lainnya.

Cuti haid sudah tercantum dalam perjanjian kerja bersama. Dimana cuti haid diberikan kepada tenaga kerja wanita yang mengalami sakit pada saat haid. Karena secara biologis pada hari pertama dan kedua haid wanita biasanya mengalami sakit pada perut, pusing, dan mual, yang membuat wanita tidak bisa melakukan kegiatannya secara maksimal. Akan tetapi tidak semua wanita mengalami sakit pada saat haid, hal ini disebabkan karena perbedaan hormon. Tetapi ada beberapa kasus bahwa tenaga kerja wanita ini memanipulasi data agar mendapatkan cuti haid. Walaupun pada saat itu tenaga kerja wanita tersebut tidak dalam masa haid atau tidak mengalami sakit pada hari pertama dan kedua haid. Hal ini disebabkan karena pekerja wanita yang malas bekerja atau ingin membolos bekerja.

Selain tenaga kerja wanita yang memanipulasi data agar mendapatkan cuti haid, ternyata ada beberapa perusahaan yang juga memanfaatkan hak cuti haid ini untuk mencari tambahan penghasilan. Beberapa perusahaan menyediakan insentif bagi buruh perempuan yang tidak mengambil cuti haid, sehingga ada buruh yang nekat bekerja meski merasa nyeri dengan alasan upahnya kecil dan butuh penghasilan ekstra. Ada juga me-

mang yang melakukannya karena memang terancam tidak dibayar jika memanfaatkan cuti haid.

Kurangnya sosialisasi dan pemberitahuan mengenai cuti haid ini banyak masyarakat yang masih belum mengetahui adanya cuti haid ini maka ada beberapa berita yang memberikan informasi kepada tenaga kerja wanita dan perusahaan mengenai cuti haid yang sudah tertulis jelas dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 81, untuk mengingatkan kembali tentang cuti haid kepada perusahaan yang memiliki tenaga kerja wanita lebih banyak daripada tenaga kerja laki-laki wajib mencantumkan cuti haid ini di dalam surat perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan, karena menyangkut kesehatan dan hak yang didapatkan bagi para tenaga kerja wanita. Bila suatu perusahaan yang sedikit memiliki tenaga kerja wanita maka cuti haid ini dikategorikan kedalam cuti sakit. Cuti haid ini hanya diberikan kepada pegawai tetap saja sedangkan pegawai tidak tetap tidak diberikan cuti haidnya karena hak-hak pegawai tidak tetap yang secara normatif tidak semuanya di dapat. Adanya jaminan kesehatan dari BPJS kesehatan. Pegawai tetap yang terikat akan peraturan perusahaan dikenakan asuransi kesehatan. Perusahaan juga memikirkan dampak baik dan buruk seluruh karyawan, oleh karena itu perusahaan selain memberikan ganti berupa upah penuh, juga memberikan asuransi kesehatan melalui BPJS kesehatan dari perusahaan sehingga perlindungan hak-hak karyawan resmi tetap dijalankan dan dipenuhi

Perusahaan juga mengalami hambatan dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanitanya. Kurangnya rasa peduli akan hak-hak pekerja wanitanya juga kurang memahami dan mengerti akan makna cuti, khususnya cuti haid.

Karena setiap perusahaan memiliki perbedaan peraturan mengenai cuti, khususnya cuti haid. Untuk pencegahan terjadinya tindak kecurangan tenaga kerja wanita yang ingin mengambil cuti haidnya, perusahaan bekerjasama dengan tim medis yang ada di perusahaan bahwa hanya wanita yang mengalami sakit pada saat haid yang boleh mengambil cutinya, karena tidak semua wanita mengalami sakit pada saat haid dan ada juga beberapa tenaga kerja wanita yang sudah *menopause* ingin mengambil cuti haid. Ada juga tenaga kerja wanita yang pada saat hamil mengambil cuti haidnya, padahal cuti hamil sudah ada sendiri berbeda dengan cuti haid. Maka dari itu cuti haid masih mengandung polemik yang belum terpecahkan solusinya di beberapa perusahaan.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 84 tertulis bahwa “Setiap pekerja atau buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, pasal 80, dan pasal 82 berhak mendapat upah penuh”. Akan tetapi dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 93 menyatakan bahwa:

1. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
2. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - a. pekerja/buruh sakit termasuk pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri

atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;

- c. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - e. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - f. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - g. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - h. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
3. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sebagai berikut:
 - a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari upah;
 - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah;
 - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh persen) dari upah; dan,
 - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
 4. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sebagai berikut:
 - a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;

- b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - c. mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
 - g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
5. Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dengan adanya kedua pasal ini membuat beberapa karyawan bingung akan kebijakan mengenai upah pada saat pengambilan cuti termasuk cuti haid bagi tenaga kerja wanita. Ada yang menyatakan bahwa upah tidak diberikan sepenuhnya karena pengambilan cuti tersebut. Maka dari itu bila berbicara mengenai upah kembali lagi pada kebijakan dan kesepakatan perusahaan pada karyawan.

Kerterkaitan Cuti Haid dengan Kinerja Karyawan

Adanya hak cuti haid yang diberikan khusus untuk tenaga kerja wanita ini banyak mengundang kontroversi. Satu sisi setuju dan satu sisi tidak setuju dengan adanya hak cuti haid. Pendapat negatif tidak hanya dilontarkan oleh tenaga kerja laki-laki, tetapi juga dari tenaga kerja wanita sendiri. Adanya cuti haid dinilai beberapa pihak merendahkan wanita, karena perempuan dinilai tidak produktif dalam bekerja, atau bahkan dinilai

memanjakan wanita. Sisi lain, cuti haid dipandang sebagai menghargai kodrati kepada perempuan. Dengan diberikannya hak cuti haid merupakan suatu hal yang positif, apalagi untuk perempuan yang memiliki gejala haid yang cukup kompleks. Permasalahan yang ada sekarang adalah perbedaan gejala haid yang diderita oleh setiap wanita, ada yang sehat ada juga yang mengalami gejala yang cukup kompleks (pusing, mual, sakit perut, dan demam).

Secara biologis wanita akan mengalami haid setiap sebulan sekali, pada saat hari pertama dan kedua haid wanita akan mengalami sakit pada saat haid. Akan tetapi tidak semua wanita mengalami sakit pada saat haid hari pertama dan kedua. Karena perbedaan hormon yang dimiliki oleh wanita satu dengan yang lain berbeda. Tenaga kerja wanita yang mengalami sakit pada saat haid, akan mengalami penurunan kinerja karena pada saat sakit fokus bekerja menjadi buyar dan berakibat pekerjaannya yang belum terselesaikan secara baik.

Dengan adanya cuti haid ini diharapkan meningkatkan kinerja karyawan khususnya tenaga kerja wanita. Dengan adanya cuti haid ini wanita yang sakit pada saat haid bisa beristirahat di rumah dan tidak perlu bekerja. Karena jika pada saat haid dan merasa sakit dipaksa untuk bekerja akan mempengaruhi kesehatan bagi tenaga kerja wanita tersebut seperti badan terasa lemas, pusing, mual bahkan pingsan karena tidak kuat menahan sakit. Cuti ini diberikan agar pada saat wanita tersebut kembali bekerja tidak lagi mengalami penurunan kinerja karena alasan sakit pada saat haid dan cuti ini juga memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita akan reproduksi wanita.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya cuti haid ini memberikan perlindungan kepada tenaga kerja wanita akan reproduksinya. Hal ini karena reproduksi wanita menyangkut kesehatan dan keselamatan karyawan wanita yang secara biologis reproduksi wanita berbeda dengan laki-laki. Adanya cuti haid ini, karyawan wanita tidak perlu menahan sakit dan memaksakan diri untuk bekerja. Karena dengan memaksa bekerja pada saat haid dan merasakan sakit akan mengalami penurunan kesehatan dan kinerjanya.

Pada dasarnya pemberian cuti haid ini hanya diberikan kepada pegawai tetap saja. Karena pegawai yang tidak tetap hak-haknya secara normatif tidak semuanya didapat. Hambatan terjadinya pelaksanaan cuti haid ini juga disebabkan keharusan tenaga kerja wanita untuk mendapatkan surat keterangan dari dokter yang berdampak tidak digunakannya hak cuti haid ini. Hal ini dikarenakan upah penuh yang diberikan akan dikurangi dengan biaya periksa ke dokter supaya izin cutinya keluar. Apabila karyawan tidak masuk bekerja, maka pendapatan yang diterima perusahaan menurun dan tidak memenuhi target.

Saran

1. Bagi karyawan: seharusnya meluangkan waktu untuk bisa memahami hak-haknya sebagai pekerja dan memperjuangkannya khususnya cuti haid. Hal ini karena pekerja/karyawan merupakan tanggung jawab bersama antara pihak perusahaan dan penegak dari Dinsosnakertrans. Oleh karena itu, pihak karyawan harus mengetahui pula hak-hak normatifnya dan berani untuk memperjuangkan haknya.

Agar perusahaan tidak sewenang-wenang kepada karyawan dengan tidak memberikan hak-hak karyawan.

2. Bagi Perusahaan: Seharusnya perusahaan mengadakan pertemuan antara pihak pekerja dan perusahaan mengenai apa saja yang perlu dibahas, baik keluhan maupun tuntutan agar aspirasi karyawan pada perusahaan bisa tersalurkan. Dalam membuat kebijakan peraturan perundang-undangan sebaiknya dilihat dulu baik dan buruknya, agar tidak terjadi kesenjangan sosial yang dapat disebabkan kurangnya komunikasi yang baik antara perusahaan dengan karyawan.
3. Bagi Dinsosnakertrans: Seharusnya melakukan pengecekan secara berkala pada perusahaan, sehingga mengurangi tindak kecurangan yang bisa saja dilakukan oleh pihak perusahaan. Juga memberikan sosialisasi kepada tenaga kerja untuk menambah wawasan akan dunia kerja dan memberikan dukungan secara moral, agar tenaga bisa lebih berhati-hati dalam keselamatan selama bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Dassler, Gary, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Indeks: Jakarta.
- Ernawati, Eci, 2014. *Hak Pekerja Perempuan dan Hukum yang Mengatur Perlindungannya*.
- _____, Hak Pekerja Perempuan dan Hukum yang Mengatur Perlindungannya. <https://www.academia.edu/7954670>. Diakses pada tanggal 7 April 2016.
- Nurendah, Nia, 2014. *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Buruh Perempuan atas Cuti Haid*. <http://hukum.studentjournal>.

ub.ac.id Diakses pada tanggal 7 April 2016.

Kalsum, 2014. *Tenaga Kerja Wanita*. <http://library.usu.ac.id>. Diakses pada tanggal 7 April 2016.

Harian Kompas. Selasa 10 Februari 2015. *Ingat, Setiap Karyawan Wanita Berhak Cuti Saat Haid Hari Pertama*. <http://female.kompas.com>

Detik Health. Rabu 1 Mei 2013. *Dokter: Cuti Haid Itu Hak Buruh, Tak Butuh Surat Dokter Apalagi Cek Fisik*. <http://health.Detik.com>.