

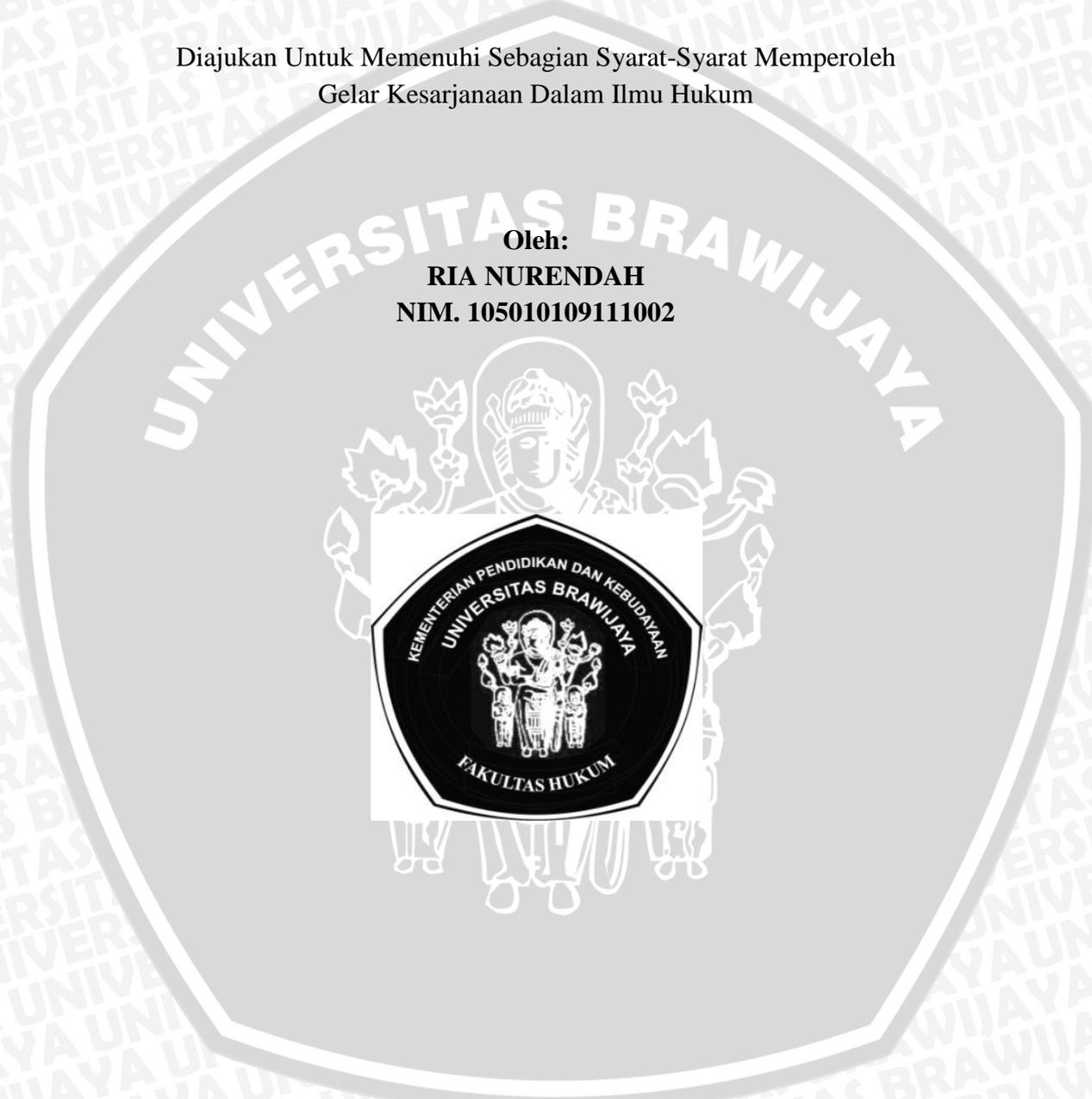
**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM BURUH PEREMPUAN
ATAS CUTI HAID
(Studi di Pabrik Rokok PT. Maica Nusantara Kabupaten Tuban)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Memperoleh
Gelar Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

**RIA NURENDAH
NIM. 105010109111002**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM
BURUH PEREMPUAN ATAS CUTI HAID (Studi di
Pabrik Rokok PT. Maica Nusantara Kabupaten Tuban)**

Identitas Penulis :

- a. Nama : Ria Nurendah**
- b. NIM : 105010109111002**
- c. Konsentrasi : Hukum Perdata Perburuhan**

Jangka waktu penelitian : 8 bulan

Disetujui pada tanggal : 26 Mei 2014

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. Rachmad Syafaat, S.H.,M.Si
NIP. 19620805 198802 1 001

Umu Hilmy,S.H.,M.S
NIP.19490712 198403 2 001

**Mengetahui,
Ketua Bagian
Hukum Perdata**

Siti Hamidah, S.H., M.M
NIP. 19591216 198503 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM BURUH PEREMPUAN
ATAS CUTI HAID**

(Studi di Pabrik Rokok PT. Maica Nusantara Kabupaten Tuban)

Oleh:
Ria Nurendah
105010109111002

Skripsi ini telah disahkan oleh Majelis Penguji pada tanggal: 1 Juli 2014

Ketua Majelis Penguji

Anggota

Umu Hilmy, S.H.,M.S
NIP. 19490712 198403 2 001

Dr. Rachmad Syafa'at, S.H., M.Si
NIP. 19620805 198802 1 001

Anggota

Ketua Bagian Hukum
Perdata

M.Hisyam Syafioedin, S.H.
NIP. 19500422 197903 1 002

Siti Hamidah, S.H., M.M
NIP. 19591216 198503 1 001

Mengetahui
Dekan Fakultas Hukum

Dr. Sihabudin, S.H., M.H.
NIP.19591216 198503 1 001

KATA PENGANTAR

Tiada henti berucap syukur kepada Allah SWT yang selalu memberikan kesempatan dan kenikmatan baik berupa umur, tenaga, ilmu pengetahuan, dan waktu untuk menyelesaikan karya tulis ini dengan baik, walaupun jauh dari kata sempurna, karena penulis tentunya yakin bahwa segala kesempurnaan itu hanyalah milik Allah semata. Penulis selama ini banyak berpikir dan merenungi segala apa yang terjadi dalam hidup penulis, apa yang penulis alami, penulis selalu menikmati dan menjalani serta mensyukuri apa yang sudah digariskan oleh Sang Pencipta.

Tak lupa dalam proses menyelesaikan karya tulis ini, penulis dibantu dari tim pengajar yang hebat dan mulia, kerabat, dan teman-teman yang sudah menjadi bagian dari hidup penulis, walaupun penulis akui prosesnya begitu panjang dan melelahkan, bukan pengorbanan, akan tetapi manusia harus memilih hal-hal yang lebih utama untuk dikerjakan serta menjalaninya dengan ikhlas. Di antara sekian banyak yang penulis harus sampaikan rasa terima kasih yang tidak terhingga, antara lain:

1. Dr. Sihabbudin, S.H.,M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.
2. Siti Hamidah, S.H.,M.M, selaku Ketua Bagian Perdata Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang, yang sudah memberikan banyak kesempatan bagi penulis untuk menyelesaikan karya tulis ini.
3. Dr. Rachmad Syafa'at, S.H.,M.Si, selaku dosen pembimbing utama yang selalu memberikan kesempatan, saran dan kritik yang membangun sehingga menjadi pelajaran bagi penulis dalam menyelesaikan karya tulis ini. Dosen yang juga penulis handal dalam bidang atikel, buku, dan jurnal. Beliau yang juga menjabat sebagai Wakil Sekretariat Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang juga sebagai Dosen Hukum Perdata Perburuhan.
4. Umu Hilmy, S.H.,M.S, selaku dosen pembimbing pendamping yang sangat membantu jalannya proses penyelesaian skripsi di detik-detik terakhir sampai pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini. Beliau menjabat sebagai Dosen Hukum Perdata Perburuhan.
5. Bapak Tofik Rasdiyanto selaku Kasi Pengawasan Ketenagakerjaan Disosnaker Kabupaten Tuban yang menyempatkan waktunya untuk menjawab pertanyaan dari penulis
6. Ibu Rakhmawati S.H.,M.H selaku pengawas dari Disosnaker Kabupaten Tuban yang juga sudah banyak membantu dengan sigap.

7. Bapak Drs. Fauzi Mahrus, M.M mantan Kasi Pengawasan Ketenagakerjaan yang sekarang menjabat di bagian Kasi Kewirausahaan dan Perluasan Tenaga Kerja
8. Bapak Hamam, selaku kepala bagian HRD dan PGA di PT. Maica Nusantara yang sudah memberikan waktu untuk dilakukannya pengambilan data sebagai bahan utama dari karya tulis ini
9. Mbak Mastutik, selaku ketua paguyuban karya mandiri, yang sudah banyak membantu dalam proses pencarian responden.
10. Mbak Ratih selaku staff PGA di PT. Maica Nusantara yang juga sudah membantu untuk data sekundernya.

Tanpa bantuan dan dukungan dari para dosen pembimbing dan pihak yang terkait dalam penelitian ini, penulis tidak akan mampu menyelesaikan karya tulis ini dengan baik, walaupun penulis meyakini bahwa karya tulis ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis membutuhkan banyak masukan dan kritikan agar di dalam memperbaiki karya tulis ini setidaknya membuahkan hasil dengan maksimal.

Terima kasih kepada seluruh anggota keluarga, diantaranya:

1. Suamiku, Mas Eko yang dengan sabar menunggu, pulang-pergi Tuban-Malang-Jombang, naik bus sampai naik motor, selalu mendukung dan mendoakan supaya istrinya lulus.
2. Siti Nurhayati, selaku ibu “mama” dari penulis, yang juga dengan sabar menunggu dan mendoakan, karena doa ibu itu manjur sekali.
3. Nana Sutresna Djunali, selaku ayah “papa” dari penulis, selalu keras mendidik, ingin supaya anak-anaknya lulus sarjana.
4. Anakku Muhammad Abhimanyu Al Fatih, selalu ceria kalau ditinggal ke malang, namun penulis yakin, dia pasti mengerti dan selalu mendoakan walaupun baru berumur 16 bulan, selalu juga tidak lupa dengan ibunya yang pulang kadang seminggu sekali kadang belum tentu pulang.
5. Mbak Nia, kakak kandung yang juga lagi hamil, menunggu detik-detik melahirkan, terima kasih, selalu mendoakan dan mendukung adiknya supaya lulus.
6. Mbah putri, Alm. Mbah Mantri, doa kalian berdua selama masih hidup, sampai mbah Mantri meninggal, masih teringat jelas sampai sekarang.
7. Cipto Wiyono, selaku ayah mertua, yang setiap malam berdoa untuk menantunya ini, selalu tiada henti mendoakan.
8. Suharni, selaku ibu mertua, juga mendoakan seraya membuat jamu, alhamdulillah, jamunya selalu laris.
9. Adik-adiku Rizki Nurrachman dan Rizki Tri Oktaviani, terima kasih selalu dukung, beri saran dan selalu mendoakan juga.

10. Adiku yang lagi hamil, Mita dan suaminya Dwi, terima kasih sudah didoakan selalu, calon keponakanku semoga sehat dan lucu.
11. Paman, bibi, pakdhe Sarpan dan istri, Sadiyo dan istri, bulek Yuni dan suaminya Sartono yang di Bekasi dan bulek Yuni dan suaminya Subur yang di Jakarta Timur, bulek Yani, mbah putri, mbah kakung, alm. Mbah Harjo, Mbah Harjo putri baik dari keluarga mertua maupun besar, terima kasih banyak sudah didoakan.
12. Ibu-ibu tetangga arisan dasawisma, dukungannya mantap, selalu mendoakan juga.

Terima kasih juga penulis sampaikan kepada teman, sahabat, dan saudara dekat diantaranya:

1. Teman-teman Fakultas Hukum yang juga menjadi sahabat, Shinta, Mbak Ima, Mas Sakti, Tryas, Cindy, dan masih banyak lagi yang selalu mendukung dan mendoakan supaya penulis lulus kuliahnya.
2. Khusus buat Yevi dan Anan, terimakasih banyak sudah jatuh bangun sama-sama dari sebelum seminar sampai saat ini teman dan sahabat juga adik yang begitu baik.
3. Anak-anak kosan lama, Topi, Mbak Tufi, Nina, Ines, Mbak Gebi, Aping, Indri, doa dan dukungan kalian top deh, khusus buat ibu kos “mbak Nurul” yang setiap pulang ke kos, kalau ketemu selalu pakai mukena dan selalu mendoakan supaya anak kosnya lulus.
4. Anak-anak kosan baru, Yuli, Nanda, Enda, Irma, dan Irda, doa dan dukungan mereka terasa hingga saat ini.

Akhir kata penulis meminta maaf yang sebesar-besarnya apabila di dalam proses menyelesaikan karya tulis ini banyak melakukan kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

Malang, 23 Mei 2013
Salam,

Penulis

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan.....	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi.....	vi
Daftar Tabel.....	ix
Ringkasan.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Perlindungan Hukum.....	12
a. Macam Perlindungan Hukum.....	12
b. Ruang Lingkup Perlindungan Hukum.....	13
c. Subjek Hukum Pada Perlindungan Hukum.....	14
2.2 Tinjauan tentang Hubungan Kerja.....	14
a. Perjanjian Kerja.....	15
b. Perjanjian Kerja Bersama.....	16



2.3	Tinjauan tentang HAM.....	17
2.4	Tinjauan tentang Kesetaraan Gender	19
	a. Konsep Gender dan Jenis Kelamin	20
	b. Kesetaraan Gender.....	21
2.5	Tinjauan tentang Penegakan Hukum.....	22

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	25
3.2	Pendekatan Penelitian	25
3.3	Alasan Pemilihan Lokasi Penelitian.....	25
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	26
	a. Data Primer.....	26
	b. Data Sekunder.....	26
	c. Data Tersier.....	27
3.5	Teknik Memperoleh Data.....	27
3.6	Populasi dan Sampel	27
3.7	Teknik Analisis Data.....	29
3.8	Definisi Operasional.....	30

BAB IV BENTUK PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM ATAS CUTI HAID TERHADAP BURUH PEREMPUAN DI PT. MAICA NUSANTARA

4.1	Gambaran Umum	31
	a. Gambaran Umum PT. Maica Nusantara	31
	b. Gambaran Umum Responden	35
	c. Gambaran Umum Informan	41



4.2 Bentuk Pelaksanaan Perlindungan Hukum Atas Cuti Haid Terhadap Buruh Perempuan di PT. Maica Nusantara.....	45
---	----

BAB V HAMBATAN DAN UPAYA PT. MAICA NUSANTARA DALAM MEMBERIKAN JAMINAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH PEREMPUAN

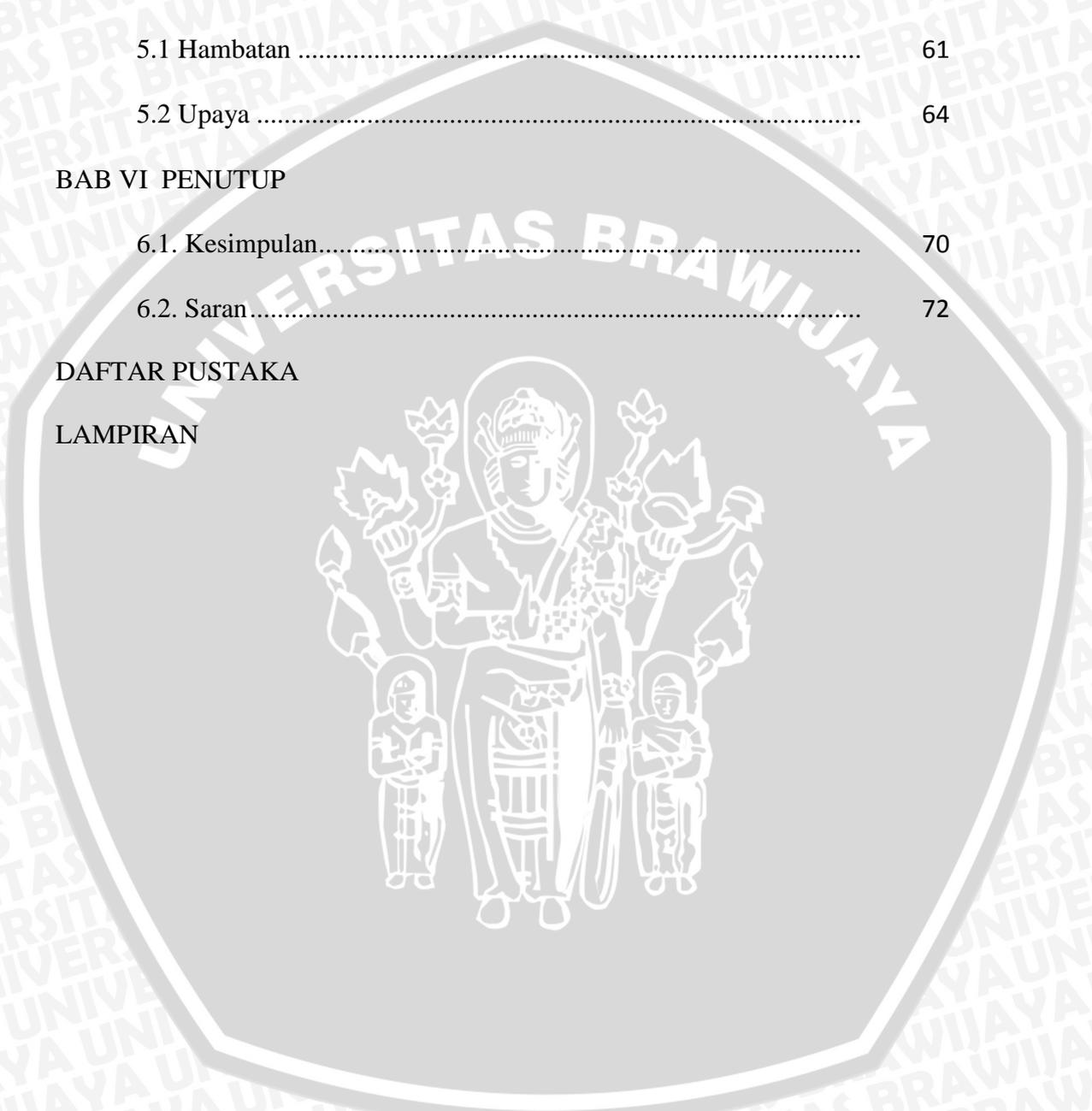
5.1 Hambatan	61
5.2 Upaya	64

BAB VI PENUTUP

6.1. Kesimpulan.....	70
6.2. Saran.....	72

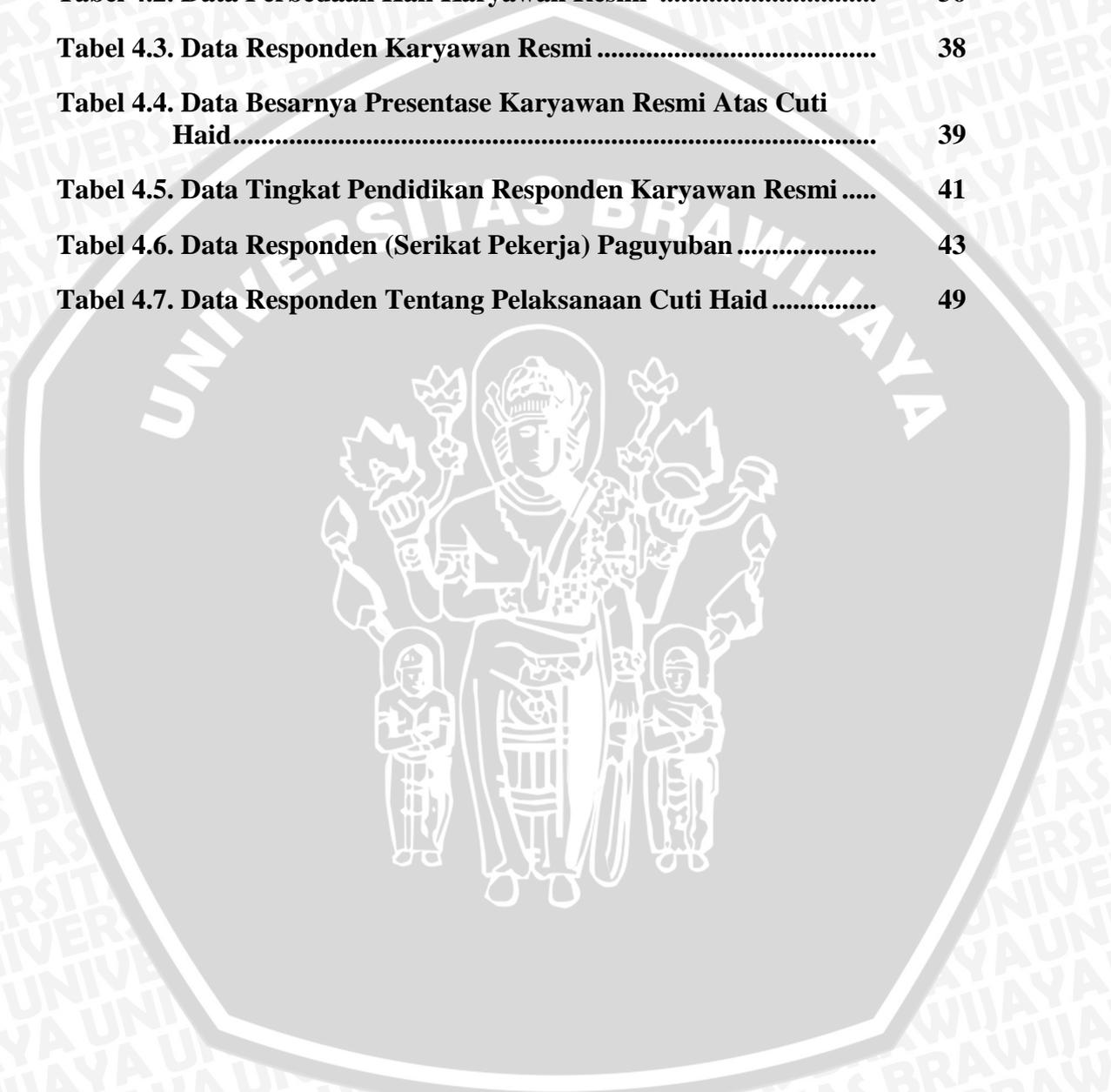
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Data Jumlah Karyawan Resmi dan Non Resmi Maret-April 2014.....	35
Tabel 4.2. Data Perbedaan Hak Karyawan Resmi	36
Tabel 4.3. Data Responden Karyawan Resmi	38
Tabel 4.4. Data Besarnya Presentase Karyawan Resmi Atas Cuti Haid.....	39
Tabel 4.5. Data Tingkat Pendidikan Responden Karyawan Resmi	41
Tabel 4.6. Data Responden (Serikat Pekerja) Paguyuban	43
Tabel 4.7. Data Responden Tentang Pelaksanaan Cuti Haid	49



RINGKASAN

Ria Nurendah, Hukum Perdata Perburuhan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Mei 2014, PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM BURUH PEREMPUAN ATAS CUTI HAID (STUDI DI PABRIK ROKOK PT. MAICA NUSANTARA KABUPATEN TUBAN), Dr. Rachmad Syafa'at, S.H.,M.Si, Umu Hilmy,S.H.,M.H.

Kaum perempuan umumnya mempunyai masalah dengan sistem reproduksi khususnya haid, sehingga pekerja/buruh perempuan sudah mengetahui adanya istilah cuti haid. Pemberlakuan cuti haid kadang tak pernah lepas dari tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat perempuan. Di beberapa perusahaan lain misalnya, menerapkan uji tidak manusiawi tentang haid dengan menunjukkan bukti selebar kapas yang berdarah. Namun, tidak semua perusahaan demikian, beberapa perusahaan mempunyai kebijakan sendiri yang dinamakan peraturan perusahaan. PT. Maica Nusantara merupakan perusahaan rokok yang banyak mempekerjakan pekerja/buruh perempuan. Cuti haid memang perlu dan wajib diberikan oleh pengusaha di dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian sejauh mana perusahaan tersebut memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh perempuan tersebut.

Dari penjelasan di atas, maka penelitian dalam karya tulis ini dapat diambil beberapa rumusan masalah yaitu (1) Bagaimanakah bentuk pelaksanaan perlindungan hukum atas cuti haid terhadap buruh perempuan yang bekerja di pabrik rokok PT. Maica Nusantara di Tuban? (2) Bagaimanakah hambatan dan upaya PT. Maica Nusantara dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap buruh perempuan atas cuti haid tersebut?

Selanjutnya dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metode yuridis sosiologis dengan melihat apa yang ada di dalam peraturan dan implementasinya terhadap pekerja/buruh perempuan di perusahaan yang terkait di dalam penelitian ini. Bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang didapat, akan penulis jabarkan dan dianalisa dengan teknik analisis data kuantitatif dan kualitatif. Teknik analisis data kuantitatif diperoleh dengan cara mengolah data dalam bentuk tabel dan angka sehingga dapat diketahui jumlah dari responden. Sedangkan data kualitatif diperoleh melalui metode wawancara dengan beberapa narasumber terkait yang tidak mungkin dapat dirumuskan dengan angka.

Dari hasil beberapa metode penelitian di atas, penulis mendapat hasil bahwa pelaksanaan perlindungan hukum atas cuti haid bagi buruh perempuan, sebenarnya sudah diberlakukan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 81 ayat 1 dan ayat 2 yang merupakan bagian dari peraturan perusahaan di PT. Maica Nusantara. Akan tetapi, proses untuk bisa sampai ke tahap memberikan pemahaman kepada pekerja perempuan di sana, belum maksimal, sehingga muncul anggapan bahwa cuti haid tidak pernah diberikan oleh perusahaan tersebut. Hal ini dibuktikan dengan lumayan banyaknya responden yang belum mendapat cuti haid dari data kuesioner dan wawancara. Kemudian, dalam memberikan cuti haid, perusahaan meminta adanya surat keterangan dokter untuk

membuktikan bahwa pekerjaanya sedang merasakan sakit karena haid sehingga tidak dapat mengikuti kegiatan proses produksi. Perusahaan juga memberikan status karyawan resmi dan karyawan non resmi bagi pekerjaanya, padahal di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dibedakan dalam pemberian cuti haid. Sehingga pelaksanaan perlindungan atas cuti haid menjadi terhambat. Didalam hambatan tersebut ada upaya yang harus dilakukan oleh beberapa pihak misalnya dari pekerjaanya sendiri, pihak perusahaan, dan pengawas dari Disosnaker. Apabila ketiga subjek hukum ini menjalankan upaya yang seharusnya dilakukan, maka perlindungan akan cuti haid akan berjalan dengan baik karena perusahaan juga pasti akan memberikan hak-hak pekerja apabila para pekerja mau bekerja sama dengan pihak perusahaan dengan baik.



SUMMARY

Ria Nurendah, Labor Law Faculty of Law, University of Brawijaya Malang, 2014, The implementation of labour law protection of women on menstrual leave (studi at the factory of cigarettes), Dr. Rachmad Syafa'at, S.H.,M.Si, Umu Hilmy,S.H.,M.H.

Females generally have problems with the reproductive system especially menstruation so that workers or labour women already know of the term menstrual leave. The enactment of the leave of absence of menstruation sometimes never separated from the action that may be degrading the dignity of women. In a few other companies for example applying the test of inhuman about menstruation to show evidence of a piece of cotton that bleeds. But not all companies are so few companies had its own policy called company regulations. PT Maica Nusantara is cigarette companies which employ many workers or labour of women. The leave period is necessary and must be provided by employers in employment relationships. Therefore the author researched the extend to which those companies provide protection to workers or the women workers.

From the explanation above, the research in this paper can be taken a few formula problem namely how form the implementation of legal protection for workers againts menstrual leave women working in factories smoking maica nusantara? How is resistance and the effort of PT Maica Nusantara in ensuring legal protection of female workers menstruation leave the top?

Next in the writing of this thesis the author using sociological methods of juridical and see what is in the legislation and the implementation of labour/worker women in the associated company in this research . the primary legal materials tertiary secondary and can be the writter outlines and analyzed with techniques of quantitative and qualitative data analysis of the quantitative data obtained by way of data processing in the form of tables and figures so as to note the number of respondents. While qualitative data obtained through the method of interview with some interviewers related that might not be formulated with the number.

From the results of several research methods on the writer got the result that implementation of the law on the protection of workers menstruation leave for women is in fact already enforced in accordance with the employment law article 81 paragraph 1 and paragraph 2 which is part of the company regulations of PT Maica Nusantara, but the process to get to the stage of understanding to give women workers there have not been fullest so it appears that menstrual leave had not been granted by the company. This is evidenced by the number of respondents who have not quite got the leave period from the data of questionnaire and interview. Later in the period on leave the company gave the request a doctor's certificate to prove that the workers are feeling the pain because my period so as not to be able to follow the activities of the production process. The company also granted the status of official and non-official employees for workers while in employment law there are distinguished in the granting of the leave period. So,

the implementation of the protection of the leave period being hampered. In these obstacles there are effort that must be made by several parties, for example from the worker themselves, the company and the supervisor of the department of social and labor. If the subject of the third law of this undertaking is supposed to do then leave the protection period will go well because the company would certainly give the rights of workers in the workers or labour women willing to work closely with the company.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perbedaan laki-laki dan perempuan sejak lahir, menjadi hak penuh Tuhan dalam menentukan jenis kelamin manusia. Lain halnya perbedaan gender yang terjadi melalui proses panjang yang dilakukan manusia melalui pencitraan, pemberian peran, cara memperlakukan dan penghargaan terhadap keduanya.¹; Perbedaan peran fungsi dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan, saat ini masih menjadi topik permasalahan, sehingga menyebabkan diskriminasi gender.²; Diskriminasi gender secara umum terjadi di masyarakat dalam berbagai bentuk seperti kekerasan fisik, psikis, seksual, dan kekerasan ekonomi.³; Kekerasan juga tidak hanya terjadi pada kelas atau komunitas tertentu, tetapi bisa terjadi pada semua strata sosial dan pada berbagai subkultur, perempuan lebih rentan mengalami diskriminasi gender dibandingkan kaum laki-laki. Budaya Patriarkhi menjadi salah satu penyebab diskriminasi gender. Pada dasarnya, laki-laki dan perempuan merupakan makhluk sosial yang dibedakan baik secara jasmani maupun rohani. Kaum laki-laki menjadi penentu, penguasa, dan pengambil keputusan.⁴; Konteks agama, juga banyak menimbulkan kontra bagi kaum

¹ Mufidah, **Bingkai Sosial Gender: Islam, Strukturasi, dan Konstruksi Sosial**, UIN-Maliki Press, Malang, 2010, hlm 7.

² *Ibid.*, hlm. 8

³ *Ibid.*, hlm. 10

⁴ *Ibid.*, hlm. 10

perempuan. Interpretasi di dalam konteks agama lebih menjurus pada kurangnya penghargaan terhadap perempuan.

Berbeda dengan perempuan, pada dasarnya secara kodrati, perempuan memiliki sistem reproduksi sehingga berakibat pada fungsi reproduksi mereka, seperti menstruasi, melahirkan, dan menyusui. Sistem reproduksi perempuan yang satu dengan lainnya berbeda, khususnya haid. Haid, pada hari-hari pertama ada yang merasakan sakit, ada yang tidak. Sehingga dibuatlah peraturan yang meringankan buruh perempuan yakni peraturan tentang perlindungan sistem reproduksi. Sehingga dibuatlah peraturan perundang-undangan UU No. 12 Tahun 1948 yang diperbaharui dengan UU no. 1 Tahun 1951 dan yang saat ini berlaku adalah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang No. 13 termuat satu pasal yakni pasal 81 yang menyatakan tidak wajib kerja pada hari pertama dan kedua apabila merasakan sakit pada saat haid. Cuti haid bagi buruh perempuan, termasuk salah satu hak dasar dari empat hak bagi buruh perempuan yang tertuang di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 1 Tahun 1951. Haid atau menstruasi merupakan bagian dari sistem reproduksi bagi kaum perempuan. Di dalam Konvensi ILO dan CEDAW, juga memuat aturan yang secara teoritis melindungi sistem reproduksi bagi buruh perempuan.

Melihat dari sudut pandang yang berbeda, ternyata masih banyak sistem pengawasan yang lemah. Lemahnya sistem pengawasan, perlindungan, dan stigma di masyarakat bahwa perempuan masih jauh dan tidak sejajar dengan laki-laki, membuat sistem hukum di Indonesia belum mampu melindungi.

Hal ini disebabkan karena cuti menjadi suatu hal yang diikuti dengan penetapan upah yang diberikan oleh pengusaha/majikan. Artinya, pengusaha tetap membayar penuh upah bagi mereka yang dalam dua hari tidak bekerja dengan alasan sakit. Standar upah tertuang didalam perjanjian kerja, maupun peraturan perusahaan. Dalam fakta pada beberapa kasus yang masih terjadi, adalah ijin tidak bekerja dengan alasan sakit pada masa menstruasi, menjadi tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Namun, tidak semua mempunyai masalah dengan sistem reproduksi bagi kaum perempuan. Permasalahan yang paling mendasar, apabila istilah tidak wajib kerja mempunyai arti yang sama dengan cuti. Interpretasi cuti di dalam undang-undang hanya cuti tahunan, definisi yang signifikan belum memuat.

Didikan yang dirintis oleh para pendahulu, seperti R.A Kartini yang dengan gigih memperjuangkan kaum perempuan di mata dunia, nyatanya belum mampu menunjang keberhasilan bagi kaum perempuan, karena tidak semua kaum perempuan bernasib baik. Contohnya saja, pada pembagian kerja, kaum laki-laki kebanyakan bekerja di sektor formal, seperti kuli angkut, kuli bangunan, buruh pabrik dan sebagainya. Namun ada juga yang bekerja di luar sektor formal, seperti penata parkir, tukang becak, buruh tani dan sebagainya. Sedangkan kaum perempuan dihadapkan lebih pada pekerjaan rumah tangga. Hal ini bisa terlihat pada presentase yang menyatakan bahwa perempuan umumnya bergerak di sektor primer (46,01%) dan tertier (39,62), namun status pekerjaan terbanyak sebagai buruh sektor informal (54,82%), termasuk menjadi pedagang kecil-kecilan, pekerja rumah

tangga, bahkan cukup banyak sebagai pekerja keluarga tanpa upah.⁵; Kondisi buruh perempuan di sektor formal tidak selalu lebih baik dari perempuan yang bergelut di sektor informal. Buruh yang bekerja di sektor formal, meskipun hak-haknya terlindungi melalui UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagian perusahaan hampir tidak memperhatikan masalah-masalah yang spesifik yang dialami buruh perempuan formal, seperti masalah cuti haid, cuti melahirkan, tunjangan untuk kehamilan dan menyusui, dan fasilitas tempat penitipan anak. Banyak perusahaan-perusahaan yang tidak memberikan hak-hak tersebut di atas karena dianggap mengganggu kinerja dan produktivitas perusahaan, parahnya dapat mengganggu pendapatan karena biaya produksi yang dikeluarkan dalam jumlah besar.

Kaum perempuan juga tak luput dari tindak asusila yang dilakukan oleh para oknum-oknum tertentu. Kaum perempuan dianggap seksualitas bagi kaum laki-laki. Perlindungan hukum bagi kaum perempuan yang menganut paham feminis, organisasi-organisasi anti kekerasan terhadap perempuan masih dianggap hal yang kurang mampu memberikan kontribusi, padahal organisasi tersebut sudah semaksimal mungkin dibenahi. Aktivis perempuan dan tokoh perempuan yang paling berpengaruh salah satunya adalah Nursyahbani Katjasungkana menjadi aktivis perempuan yang berhasil mengembangkan kelompok organisasi yang dinamai KPI (Koalisi Perempuan Indonesia) sebanyak 16000 anggota yang tersebar di 16 Provinsi di seluruh Indonesia. Menurutnya, kaum perempuan seharusnya memiliki andil atau peran serta yang tingkat kedudukannya jauh lebih tinggi, tidak hanya

⁵ <http://jurnalperempuan.com/2011/05/hak-hak-buruh-pekerja-perempuan/> (14 Juni 2013)

mengurusi masalah rumah tangga saja, akan tetapi lebih diarahkan pada wawasan politik yang berada pada sistem globalisasi, sehingga kaum perempuan lebih maju.

Kasus tersebut pernah terjadi pada buruh PT. Karya Guna Ekatama di Desa Wonokoyo Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan Jawa Timur, Rabu pada tanggal 27 Maret 2013. Aksi ini terjadi akibat adanya sistem kebijakan perusahaan yang sudah tidak lagi memberikan masa cuti haid maupun uang pengganti cuti dua hari sebanyak 50 ribu. Alasan lain adalah sistem kebijakan perusahaan bagi buruh yang mayoritas perempuan tersebut dianggap melecehkan kaum perempuan.⁶; Pasalnya, tidak semua kaum perempuan tidak mengalami sakit pada saat haid, sakit biasanya terjadi hanya pada hari pertama dan kedua. Penghapusan tersebut dirasa memberatkan buruh perempuan karena secara implisit hal tersebut sudah diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 pasal 81. Pasal 81 menyebutkan, idealnya setiap perusahaan memberikan hak cuti haid kepada pekerjanya sebanyak satu hingga dua hari setiap bulan.⁷; Adanya cuti haid ini, banyak mengundang kontroversi bagi pemerintah, buruh dan masyarakat.

Cuti haid dipandang tidak hanya secara positif namun juga negatif. Positifnya, *pertama*, adanya cuti haid memberikan keluasaan dan kebebasan beristirahat bagi kaum perempuan agar terjamin hak-haknya, karena umumnya kaum perempuan mengalami sakit seperti mual, sakit perut dan

⁶ <http://www.harianmetronews.com/baru/index.php/peristiwa1/item/467-demo-karyawan-tuntut-cuti-haid> (13 Juni 2013)

⁷ Safinah Surya Hakim, 2010, **Cuti Haid: Menghargai atau merendahkan perempuan?** (online), <http://kesehatan.kompasiana.com/seksologi/2010/12/29/cuti-haid-menghargai-atau-merendahkan-perempuan-329616.html>, (13 Juni 2013)

pusing, *kedua*, adanya cuti haid berarti menghormati secara kodrati bagi kaum perempuan dan yang *ketiga*, pada dasarnya cuti itu meliputi pemberian upah penuh, artinya masih dibayar walaupun tidak bekerja selama dua hari, sehingga tidak merugikan kaum perempuan. Negatifnya, ada buruh perempuan yang tidak sependapat adanya cuti haid, menyatakan bahwa cuti haid merupakan suatu tindakan yang dinilai merusak konsistensi kinerja, pasalnya tidak semua kaum perempuan mengalami rasa sakit karena haid. Hal ini dapat menjadikan celah bagi buruh perempuan lain untuk mangkir atau bolos kerja.⁸; Banyak cara yang dilakukan untuk membuktikan bahwa buruh perempuan tersebut haid atau tidak. Cara yang paling tidak etis adalah dengan pembuktian darah pada selembar kapas kepada pihak pengawas. Pembuktian tersebut dirasa melecehkan kaum perempuan, pasalnya pembuktian dengan darah pada selembar kapas adalah pembuktian yang terbilang rendah. Memang dalam hal pembuktian, harus benar-benar jujur dan menjadi penentu, apakah buruh tersebut bohong atau tidak. Dan lagi adanya pemberian surat ijin dokter dari buruh kepada pihak pengawas. Sedangkan masyarakat sendiri tahu bahwa untuk mendapatkan surat ijin dari dokter, dikenakan biaya administrasi yang tidak murah. Karenanya sangat tidak etis jika harga surat dokter mencapai lebih dari upah per hari buruh yang dirasa sangat memberatkan.

Sampai saat ini, kondisi politik hukum perburuhan di Indonesia sangat memprihatinkan, artinya seluruh kebijakan hukum dan peraturan perundang-

⁸ Safinah Surya Hakim, 2010, *loc. cit.*

undangan di bidang perburuhan tidak berpihak pada buruh.⁹; Kondisi buruh Indonesia yang demikian masih dihadapkan pada berbagai masalah baik politik, ekonomi, budaya maupun hukum.¹⁰; Hal ini memacu semangat kaum buruh yang dilakukan setiap tanggal 1 Mei untuk memperingati hari buruh internasional (May Day). Mereka, kaum buruh melakukan aksi seperti demonstrasi besar-besaran dalam menuntut dan memperjuangkan apa yang selama ini menjadi hak-hak para buruh. Salah satu tuntutan kaum buruh, khususnya buruh perempuan yakni dihapuskannya diskriminasi, eksploitasi, dan kekerasan terhadap buruh perempuan.¹¹; Eksistensi hukum perburuhan pada awal perkembangannya merupakan hukum perdata biasa, berangkat dari perjanjian antara pihak yang mempekerjakan dan pihak yang dipekerjakan.¹²; Dalam perkembangannya, bahwa orang-orang yang melakukan pekerjaan adalah orang-orang dengan tingkat keterbatasan ekonomi lemah. Sehingga membuat posisi tawar dalam menentukan isi perjanjian menjadi lemah.¹³

Tuban, merupakan daerah pesisir yang dahulu dinilai belum mampu berkembang, namun seiring berjalannya waktu, Tuban menjadi kota yang pesat dengan pertumbuhan penduduk yang padat. Kebanyakan mereka dari pendatang karena banyaknya sektor industri di daerah tersebut. Salah satu sektor industri yang belum lama ini adalah berdirinya pabrik rokok PT. Maica Nusantara yang menjadi rekanan dari PT. Gudang Garam. Berdiri pada tanggal 1 Januari 2013 dan baru saja diresmikan oleh Gubernur Jawa Timur

⁹ Rahmad Syafaat, **Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi**, In-Trans Publishing, Malang, 2008, hlm 7.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 10

¹¹ *Ibid.*, hlm. 9

¹² *Ibid.*, hlm. 10

¹³ *Ibid.*, hlm.11

pada tanggal 3 Juni 2013 ini, sudah mampu menyerap ribuan tenaga kerja, sekitar 1800 tenaga kerja.¹⁴; Pabrik rokok yang juga menjadi rekanan dari PT. Gudang Garam ini, banyak mempekerjakan buruh perempuan yang memang sudah dikenal terampil dalam memproduksi liting rokok. Buruh perempuan yang secara kodrati seorang perempuan yang memiliki sistem reproduksi, terkadang menjadi alasan seringnya terjadi pelanggaran akan hak-hak kaum perempuan, khususnya tenaga kerja/buruh perempuan. Banyaknya rumor yang berkembang bahwa buruh perempuan yang bekerja di pabrik tersebut tidak mendapatkan hak atas cuti haid yang semestinya sudah menjadi hak khusus bagi buruh tersebut.¹⁵; Oleh karena itu, penulis ingin mengkaji sejauh mana bentuk pelaksanaan perlindungan hukum atas cuti khususnya cuti haid haid bagi buruh perempuan di pabrik tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimanakah bentuk pelaksanaan perlindungan hukum atas cuti haid terhadap buruh perempuan yang bekerja di pabrik rokok PT. Maica Nusantara di Tuban?
- b. Bagaimanakah hambatan dan upaya PT. Maica Nusantara dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap buruh perempuan atas cuti haid tersebut?

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui, meneliti, menganalisis, dan mengkaji pelaksanaan perlindungan hukum atas cuti haid terhadap buruh perempuan yang bekerja di pabrik rokok PT. Maica Nusantara di Tuban.

¹⁴ Wacanatuban.com/berita-tuban/pakde-karwo-resmikan-pabrik-rokok-di-tuban/ (13 Juli 2013)

¹⁵ Wawancara dan disampaikan oleh Kepala Desa Sugihwaras, di Kantor Balai Desa Sugihwaras, Kecamatan Jenu, Kabupaten Tuban pada 29 Agustus 2013

- b. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis tentang penyebab apabila terjadi hambatan di dalam pelaksanaan perlindungan hukum dan mencari solusi sebagai upaya dalam memberikan jaminan perlindungan hukum bagi buruh perempuan yang bekerja di pabrik rokok PT. Maica Nusantara di Tuban.

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Secara Teori, untuk mengetahui, mengembangkan, dan memperdalam berbagai bentuk perlindungan hukum baik itu peraturan tertulis (Undang-undang, Konvensi dll) khususnya terkait dengan upaya hukum bagi buruh agar di dalam praktiknya, tragedi yang menimpa buruh dapat diminimalisir;
- b. Secara Praktik, bagi buruh dapat digunakan sebagai referensi untuk lebih memahami akan pentingnya perlindungan hukum bagi buruh sendiri sehingga terjamin hak-haknya sebagai buruh khususnya buruh perempuan.
- c. Bagi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tuban, menjadi acuan dalam memberikan perlindungan dan pengawasan terhadap buruh perempuan khususnya yang bekerja di PT. Maica Nusantara selaku rekanan dari PT. Gudang Garam di Kota Tuban.

1.5. SISTEMATIKA PENULISAN

Berikut ini dikemukakan sistematika penulisan yang terbagi dalam:

BAB I PENDAHULUAN

Di dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang dan alasan pemilihan judul, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan lebih dalam mengenai teori-teori yang melandasi penulisan dan pembahasan yang berkaitan dengan judul, tentang perlindungan hukum bagi buruh perempuan.

BAB III METODE PENELITIAN

Di dalam bab ini menguraikan beberapa metode yang digunakan didalam merumuskan metode penelitian, seperti jenis penelitian, pendekatan penelitian, alasan pemilihan lokasi penelitian, jenis data dan sumber bahan hukum, teknik pengumpulan, populasi sampel dan teknik sampling, teknik analisis data, dan definisi operasional.

BAB IV PEMBAHASAN (Bentuk Pelaksanaan Perlindungan Hukum Atas Cuti Haid di PT. Maica Nusantara)

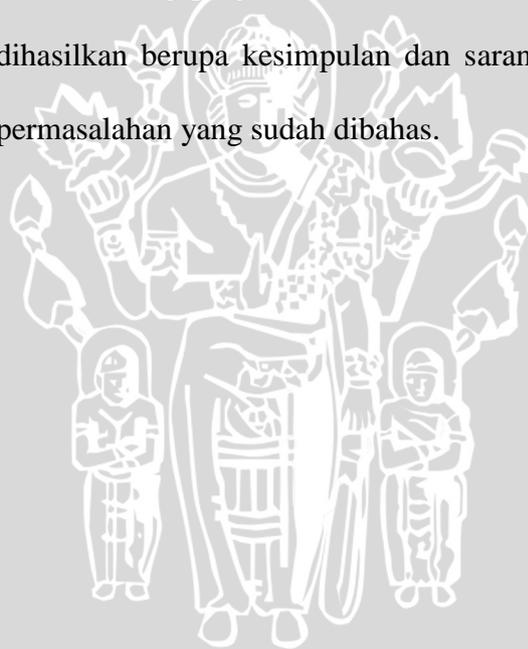
Bab ini menjawab permasalahan yang ada di rumusan masalah pertama yang dijabarkan yakni perlindungan hukum bagi buruh perempuan khususnya cuti haid yang memuat mekanisme dan kebijakan perusahaan di PT. Maica Nusantara.

BAB V PEMBAHASAN II (Hambatan dan Upaya PT. Maica Nusantara Dalam Memberikan Perlindungan Hukum)

Memuat tentang penjabaran faktor-faktor penyebab terjadinya hambatan, sehingga dapat diambil solusi atau upaya tentang apa saja yang harus dilakukan oleh pekerja, pihak perusahaan, dan penegak dalam mengambil langkah kebijakan terkait jaminan adanya perlindungan hukum bagi buruh perempuan.

BAB VI PENUTUP

Berisi tentang penjabaran dari BAB IV dan BAB V yang dihasilkan berupa kesimpulan dan saran dari peneliti dari permasalahan yang sudah dibahas.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Tentang Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan sarana terciptanya suatu kondisi atau kehidupan yang adil dan tenteram bagi seluruh masyarakat. Dimulai dari pengertian perlindungan hukum yang mengatur hubungan antara subjek hukum dengan suatu badan atau lembaga administrasi negara.¹⁶; Di dalam perlindungan tersebut tidak mencantumkan tindakan pemerintah dengan pertimbangan bahwa rakyat merupakan subjek hukum sebagai lawan dari pemerintah. Hakekat dari pengertian tersebut rakyat sebagai yang diperintah dan apabila dicantumkan terhadap pemerintah, dapat menimbulkan kesan bahwa adanya konfrontasi antara rakyat sebagai yang diperintah dengan pemerintahan sebagai yang memerintah.¹⁷; Oleh karena itu konsep perlindungan hukum lebih mengarah pada perlindungan terhadap rakyat dengan pemerintah sebagai titik pusat dalam pemerintahan. Dibawah ini akan dijelaskan bebarapa aspek tentang macam, ruang lingkup, dan subjek hukum dalam perlindungan hukum.

a. Macam Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum terbagi menjadi dua macam, yakni perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

¹⁶ Philipus M. Hadjon, **Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara**, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm 1.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 1

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan hukum untuk rakyat dengan memberikan kesempatan dalam mengajukan keberatan atas sepihak (*inspraak*) atau dalam hal ini pendapatnya sebelum adanya putusan yang mutlak dari pemerintah, artinya bahwa perlindungan tersebut bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.¹⁸; Perlindungan ini juga bertujuan bagi pemerintah agar berhati-hati dalam membuat atau mengambil keputusan. Berbeda dengan perlindungan hukum represif yang lebih mengatur upaya penyelesaian sengketa. Perlindungan hukum represif memberikan pilihan hukum dengan sarana penyelesaian hukum seperti adanya Peradilan Umum yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia.

b. Ruang Lingkup Perlindungan Hukum

Lingkup perlindungan hukum terdiri dari perlindungan hukum preventif yang lebih mengarah pada kebebasan pendapat dari rakyat. Yang meliputi adanya jajak pendapat, tanya jawab tentang permasalahan melalui forum. Macamnya perlindungan hukum terhadap konsumen, perlindungan hukum terhadap anak, perlindungan hukum terhadap saksi dan korban, perlindungan hukum terhadap buruh perempuan atas sistem reproduksi dan sebagainya. Perlindungan hukum represif, meliputi perlindungan hukum melalui sarana dan prasarana seperti peradilan umum dan peradilan administrasi negara. Peradilan umum meliputi pengadilan negeri, pengadilan agama, dan pengadilan hubungan industri, sedangkan pengadilan administrasi meliputi pengadilan tata usaha negara. Lingkup perlindungan hukum melalui sarana dan prasarana adalah dengan

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 2

mediasi, negosiasi, konsiliasi, dan arbitrase melalui pengadilan tinggi ad-hock.

Lingkup perlindungan hukum bagi buruh perempuan mengenai perlindungan terhadap hak-hak buruh terutama perlindungan hukum terhadap sistem reproduksi. Mengingat perempuan pada dasarnya adalah makhluk yang secara kodrati berbeda dengan laki-laki. Baik dari segi pekerjaan, maupun dari segi penghasilan yang jauh berbeda dengan kaum laki-laki.

c. Subjek Hukum Pada Perlindungan Hukum

Subjek hukum yang masuk di dalam perlindungan hukum adalah rakyat yang biasa disebut dengan masyarakat dan pemerintah. Masyarakat ini meliputi, masyarakat kelas bawah, kelas menengah, dan kelas atas. Kelas menengah ke bawah umumnya buruh. Sementara pemerintah mempunyai fungsi dalam mengatur serta memberi keputusan melalui peraturan perundang-undangan.

2.2. Tinjauan tentang Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan pekerjaan adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh.¹⁹; Pada dasarnya, hubungan kerja, yaitu hubungan antara buruh dan majikan terjadi setelah diadakannya perjanjian oleh buruh dengan majikan yang dalam hal ini buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja

¹⁹ Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm 36.

pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya dalam mempekerjakan dan membayar upah.²⁰

a. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah hak orang lain si majikan untuk suatu waktu tetentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.²¹; Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.²²; Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.²³

Di dalam UU Ketenagakerjaan pasal 1 angka 14, hubungan kerja yang didasarkan perjanjian kerja dengan perjanjian kerja, mempunyai unsur-unsur seperti, pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur-unsur perjanjian kerja, yang menjadi dasar hubungan kerja adalah:

- a. Adanya pekerjaan (arbeid);
- b. Di bawah perintah/gezag ver houding (buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi);

²⁰ Iman Soepomo, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta, 1999, hlm 70.

²¹ KUHPerdara pasal 1601 a

²² Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 14

²³ Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan**, edisi revisi, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm 64. **Upah** adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan (UU No. 13 tahun 2003 pasal 1 angka 30)

- c. Adanya upah tertentu/loan;
- d. Dalam waktu (ttjd) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).

Unsur yang pertama adalah pekerjaan, yakni pekerjaan yang bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum. Unsur kedua, adalah di bawah perintah, yakni hubungan buruh dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan, sehingga bersifat subordinasi. Unsur ketiga adalah adanya upah tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang dilakukan buruh, dan unsur yang keempat adalah waktu kerja, buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya.²⁴

b. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja atau buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban.²⁵; Konsep perjanjian kerja bersama di dalam UU No. 13 Tahun 2003 ini berlaku, yang sebelumnya memakai istilah perjanjian perburuhan yang yang tertuang didalam UU. No. 21 Tahun 1954, yang kemudian menjadi kesepakatan kerja bersama. Perjanjian perburuhan dinilai tidak sesuai dengan kepribadian bangsa dan tidak sejalan dengan perkembangan

²⁴ Asri Wijayanti, *op.cit.* hlm. 37

²⁵ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 21

yang terjadi dalam hukum perburuhan pada masa itu. Dikarenakan adanya latar belakang yang mengandung semangat demokrasi liberal, sehingga masing-masing pihak cenderung membela kepentingannya. Antara pihak kesatu dengan pihak lainnya, tidak terjadi kesepakatan, yang ada hanyalah kesenjangan sosial dan tidak jarang, pihak kesatu menekan pihak yang lain jika kepentingannya tidak terpenuhi. Konsep tersebut khususnya dengan lahirnya konsepsi Hubungan Industrial Pancasila yang mengutamakan musyawarah dan mufakat yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.²⁶

Pada perkembangan selanjutnya, dalam UU No. 13 Tahun 2003 Kesepakatan perjanjian kerja bersama kemudian menjadi Perjanjian Kerja Bersama yang memuat syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.²⁷

Peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pengusaha/majikan dengan memuat syarat-syarat kerja dan syarat tersebut tertentu, berbeda dengan perjanjian kerja.

2.3. Tinjauan Tentang HAM

Hak asasi manusia yang dipahami sebagai *natural right* merupakan suatu kebutuhan dari realitas sosial yang bersifat universal, yang dalam perkembangannya telah mengalami perubahan-perubahan mendasar sejalan dengan keyakinan dan praktek-praktek sosial di lingkungan kehidupan masyarakat luas.²⁸; Hermin Ranadireksa (2002:139) memberikan definisinya bahwa HAM pada hakekatnya adalah seperangkat ketentuan atau aturan

²⁶ Lalu Husni, *op.cit.* hlm. 75

²⁷ *Ibid.*, hlm. 77

²⁸ Muladi, **Hak Asasi Manusia: Hakikat, Konsep, dan implikasinya dalam Perspektif hukum dan masyarakat**, PT Refika Aditama, Bandung, 2005, hlm 3.

untuk melindungi warga negara dari kemungkinan penindasan, pemasungan dan atau pembatasan ruang gerak warga negara oleh negara, artinya ada pembatasan-pembatasan tertentu yang diberlakukan pada negara agar hak warga negara yang paling hakiki terlindungi dari kesewenang-wenangan kekuasaan.²⁹; Perkembangan HAM di Indonesia, sebenarnya ada di dalam UUD 1945, namun belum tercantum secara transparan. Setelah dilakukannya amandemen I s/d IV Undang-undang Dasar 1945, ketentuan tentang HAM tercantum di dalam pasal 28 A s/d 28 J. Proses tersebut tidak serta merta diwujudkan begitu saja, proses globalisasi di bidang politik tidak terlepas dari pergerakan HAM, transparansi dan demokratisasi.³⁰; Adanya globalisasi dalam pergerakan HAM, maka Indonesia harus menggabungkan instrumen-instrumen HAM internasional yang diakui PBB ke dalam hukum positif nasional sesuai dengan kebudayaan bangsa Indonesia dengan memperkuat lembaga masyarakat, lembaga studi, dan masyarakat luas untuk memainkan peran dalam mempromosikan dan melindungi HAM terhadap kehidupan masyarakat bangsa Indonesia.³¹

a. Instrumen HAM di Indonesia

Perkembangan instrumen HAM dimulai dari sebuah konstitusi yang lahir di dalam masyarakat. Adanya UUD 1945 yang sudah menjadi hukum dasar yang tertulis. Di dalam Undang-undang Dasar memuat ketentuan tentang:

1. Organisasi negara;
2. Hak-hak asasi manusia;

²⁹ *Ibid.*, hlm. 39

³⁰ *Ibid.*, hlm. 6

³¹ *Ibid.*, hlm. 6

3. Prosedur mengubah undang-undang dasar;
4. Ada kalanya memuat larangan untuk mengubah sifat tertentu dari undang-undang dasar.

Instrumen HAM yang lainnya, adalah pembentukan berbagai peraturan tentang perlindungan hak-hak manusia, seperti UU No. 3 tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, UU No. 42 tahun 1999 tentang Jaminan Fiducia, UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan UU lainnya yang di dalamnya menjamin hak-hak manusia.

Perkembangan instrumen HAM yang cukup penting pada masa orde baru ialah Keputusan Presiden Nomor 50 Tahun 1993, tentang pembentukan Komnas HAM, yakni suatu lembaga mandiri yang kedudukannya setingkat dengan lembaga negara lainnya yang berfungsi melaksanakan pengkajian penelitian, pemantauan dan mediasi hak asasi manusia.³²

2.4. Tinjauan tentang Kesetaraan Gender

Gender berasal kata “Genus” yang berarti jenis atau tipe, sedangkan Gender adalah sifat dan perilaku yang dilekatkan pada laki-laki dan perempuan yang dibentuk secara sosial dan budaya. Menurut para ahli Sosiologi dan Antropologi, gender merupakan perilaku atau pembagian peran antara laki-laki dan perempuan yang sudah dikonstruksikan atau dibentuk oleh masyarakat tertentu dan pada masa yang tertentu pula.³³

Dari berbagai gugatan terhadap ketidakadilan terdapat suatu analisis yang mempertanyakan ketidakadilan sosial dari aspek hubungan antara jenis

³² *Ibid.*, hlm. 43

³³ <http://pramareola14.wordpress.com/2009/03/10/memahami-arti-gender/> (13 Juni 2013)

kelamin yang belum pernah disinggung oleh teori feminisme. Analisis yang dimaksud adalah analisis gender. Analisis ini membantu kita memahami antara struktur dan system yang tidak adil dimana baik laki-laki dan perempuan menjadi korban. Kaum perempuan mengalami dehumanisasi akibat ketidakadilan gender sedangkan laki-laki mengalami dehumanisasi karena melanggar penindasan gender.

a. Konsep gender dan jenis kelamin

Sesungguhnya tidak ada gender dalam bahasa Indonesia. Perlu ada uraian jernih tentang kaitan antara konsep gender dan ketidakadilan sosial secara luas. Maka dari itu perlu ada kaitan antara konsep gender dengan kaum perempuan dan hubungannya dengan persoalan ketidakadilan. Konsep jenis kelamin secara kodrati mempunyai fungsi organisme yang berbeda. Keduanya terpisah secara biologis, laki-laki umumnya memiliki fisik yang kuat, otot yang kuat, memiliki jakun, bersuara berat, memiliki penis, testis, sperma yang berfungsi sebagai alat reproduksi dalam menghasilkan keturunan. Sedangkan perempuan, memiliki hormon yang berbeda, misalnya terjadi menstruasi, perasaan sensitif, serta pinggul yang besar ukurannya dari laki-laki. Kata Gender sering diartikan sebagai kelompok laki-laki, perempuan, atau perbedaan kelamin, manusia terdiri dari laki-laki dan perempuan yang masing-masing memiliki alat dan fungsi biologis yang melekat serta tidak dapat ditentukan. Konsep gender adalah sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dibentuk oleh faktor sosial maupun budaya. Bentuk sosial atas laki-laki dan

perempuan antara lain, kalau perempuan dikenal sebagai makhluk yang lemah, sedangkan laki-laki dianggap sebagai makhluk yang kuat.

b. Kesetaraan Gender

Berarti kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan dan pertahanan keamanan nasional (hankamnas), serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan tersebut. Kesetaraan gender juga meliputi penghapusan diskriminasi dan ketidakadilan struktural, baik terhadap laki-laki maupun perempuan. Keadilan gender adalah suatu proses dan perlakuan adil terhadap perempuan dan laki-laki. Dengan keadilan gender berarti tidak ada pembakuan peran, beban, dan kekerasan. Keadilan gender dapat terwujud apabila diskriminasi terhadap laki-laki dan perempuan tidak ada, sehingga keduanya saling memiliki peran serta dalam pembangunan serta memperoleh manfaat yang setara. Memiliki peran serta atau partisipasi berarti memiliki kesempatan atau peluang dalam pengambilan keputusan terhadap cara penggunaan sumber daya yang dimiliki. Memiliki kontrol berarti mempunyai wewenang yang penuh dalam rangka pengambilan keputusan atas guna dan hasil sumber daya, sehingga memperoleh manfaat.

2.5. Tinjauan tentang Penegakan Hukum

Di dalam sistem penegakan hukum, ada beberapa pendapat yang menyatakan, bahwa penegakan hukum adalah (Purnadi Purbacaraka:1977) adalah suatu kegiatan menyasrakan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan

dalam kaidah-kaidah/pandangan-pandangan menilai yang mantap dan mengejawentah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kontrol sosial kedamaian pergaulan hidup.³⁴

Penegakan hukum juga membeicarakan tentang suatu peraturan yang berlaku atau tidak di dalam masyarakat. Di dalam teori hukum, ada tiga hal macam atau jenis kaidah hukum itu sendiri. Tiga hal kaidah itu antara lain:³⁵

- a. Kaidah hukum yang berlaku secara yuridis, apabila penentuannya didasarkan pada kaidah yang lebih tinggi tingkatannya (Hans Kelsen), atau apabila terbentuk menurut cara yang telah ditetapkan (W. Zevenbergen), atau apabila menunjukkan hubungan keharusan antara satu kondisi dan akibatnya;
- b. Kaidah hukum berlaku secara sosiologis, apabila kaidah tersebut efektif, artinya kaidah tersebut dapat dipaksakan berlakunya oleh penguasa walaupun tidak diterima oleh warga masyarakat (teori kekuasaan) atau kaidah tersebut berlaku karena diterima dan diakui oleh masyarakat (teori pengakuan);
- c. Kaidah hukum berlaku secara filosofis, artinya sesuai dengan cita-cita hukum sebagai nilai positif yang tertinggi.

Agar suatu kaidah hukum atau peraturan tertulis dapat benar-benar berfungsi dengan baik, maka ada empat faktor yang mempengaruhinya, antara lain:³⁶

1. Kaidah hukumnya;

³⁴ Soerjono Soekanto, **Penegakan Hukum**, Bina Cipta, Bandung, 1983, hlm 13.

³⁵ *Ibid.*, hlm. 29

³⁶ *Ibid.*, hlm. 30

Dalam hal ini, kaidah hukum terbatas pada hanya pada peraturan tertulis atau dalam hal ini peraturan perundang-undangan. Sebagai contoh masalah yang ada pada rumusan masalah pada penelitian ini. Rumusan masalah ini, meliputi tentang pelaksanaan perlindungan hukum atas cuti haid yang tertuang didalam pasal 81 ayat 1 dan 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan ini yang sebelumnya Undang-Undang No. 12 Tahun 1948 yang kemudian menjadi Undang-Undang No. 1 Tahun 1951 yang kemudian dinyatakan tidak berlaku lagi.

2. Petugas yang menegakkan atau menerapkan;

Dalam hal ini, ruang lingkup petugas sangat luas, menyangkut petugas dalam strata atas, menengah, dan bawah. Yang dapat memperjelas peran petugas atau penegak bahwa dalam melaksanakan tugasnya, petugas harus berpedoman pada peraturan tertulis yang meliputi ruang lingkup tugasnya.

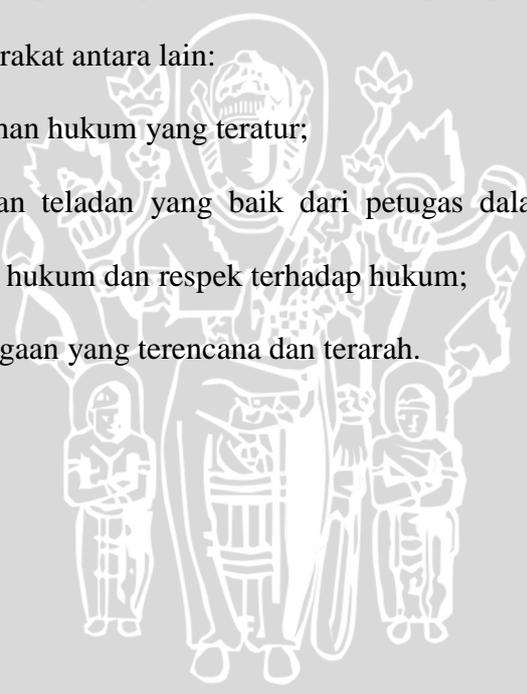
3. Fasilitas yang diharapkan akan dapat mendukung pelaksanaan kaidah hukum;

Fasilitas dapat dijabarkan sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Ruang lingkungannya adalah sarana fisik yang berfungsi sebagai faktor pendukung. Sebagai contoh, fasilitas-fasilitas yang ada dan sebagian rusak hendaknya diperbaiki atau diganti, fasilitas yang kurang perlu dilengkapi, dan selalu dijaga serta dipelihara agar setiap fasilitas yang ada dapat selalu berfungsi dengan baik.

4. Warga masyarakat yang terkena ruang lingkup dari peraturan tersebut.

Berbicara tentang masyarakat, maka akan membicarakan masalah tingkat kepatuhan. Dapat dikatakan bahwa, tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum. Adanya suatu hipotesa yang menyatakan bahwa semakin besar peranan sarana pengendali sosial, semakin kecil peranan hukum dan sebaliknya. Hukum tidak dapat dipaksakan, hendaknya hukum dipergunakan pada tingkat terakhir apabila sarana lainnya sudah tidak lagi mampu mengatasi masalah. Ruang lingkup yang terkait di dalam masyarakat antara lain:

- a. Penyuluhan hukum yang teratur;
- b. Pemberian teladan yang baik dari petugas dalam hal kepatuhan terhadap hukum dan respek terhadap hukum;
- c. Pelembagaan yang terencana dan terarah.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah penelitian yang dilakukan di lapangan secara langsung guna mendapatkan data primer (data yang diperoleh secara langsung dari subyek penelitian di lapangan).

3.2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah pendekatan yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang dapat ditinjau menggunakan teori hukum dan melihat kenyataan yang ada di lapangan yakni terkait peraturan yang ada didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan pelaksanaan pemberian hak atas cuti haid bagi tenaga kerja perempuan di perusahaan rokok skala nasional. Seperti di dalam karya tulis ini, bahwa di dalam Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang perlindungan atas cuti haid yang terdapat di dalam pasal 81 ayat 1 yang kemudian dilihat melalui data di lapangan.

3.3. Alasan Pemilihan Lokasi Penelitian

Dalam pemilihan lokasi penelitian, penulis mengadakan penelitian di pabrik rokok PT. Maica Nusantara yang berlokasi di Desa Sugihwaras, Kecamatan Jenu, Kabupaten Tuban. Alasan penulis melakukan penelitian di

perusahaan tersebut, didasarkan pada banyaknya tenaga kerja perempuan yang bekerja di perusahaan tersebut. Tenaga kerja perempuan umumnya rentan dengan masalah sistem reproduksi khususnya dalam hal menstruasi pada hari pertama dan kedua. Hal ini terkait dengan hak atas cuti haid, yang banyak rumor mengatakan bahwa perusahaan tersebut belum memberikan dan memberlakukan dengan baik hak atas cuti haid bagi tenaga kerja perempuan.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil penelitian di lapangan. Data primer mencari dan meneliti kebijakan peraturan perusahaan seperti wawancara secara langsung pada narasumber khususnya buruh perempuan yang bekerja di pabrik rokok PT. Maica Nusantara untuk memperoleh data yang sesuai dengan fakta yang ada di lapangan.

b. Data Sekunder

Adalah data yang didapat dari bahan kepustakaan seperti arsip, literatur, laporan penelitian, dan perundang-undangan yang meliputi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja pasal 81 ayat 1 dan 2 tentang cuti haid, pasal 93 ayat 1 dan 2 (b) tentang kewajiban pemberian upah, Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja pasal 18 ayat 1 dan 2 tentang pemberitahuan dan pencatatan serikat pekerja, Konvensi Internasional seperti ILO dan CEDAW.

c. Data Tersier

Adalah data yang digunakan sebagai petunjuk dalam memberikan penjelasan terhadap data primer dan data sekunder, seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

3.5. Teknik Memperoleh Data

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan studi lapangan yakni dengan melakukan wawancara dengan narasumber terkait yakni karyawan resmi dan karyawan magang dengan menggunakan kuesioner yang kemudian diolah dan dikumpulkan serta mengkaji data dalam rumusan permasalahan di dalam skripsi ini.

3.6. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh objek atau seluruh gejala atau seluruh unit yang akan diteliti. Populasi yang ada di dalam penelitian ini adalah seluruh responden pekerja/buruh perempuan yang bekerja di perusahaan tempat penelitian dilakukan dan informan yang datang dari pihak paguyuban atau serikat pekerja dan pengawas disosnaker. Keseluruhan dari responden pekerja/buruh perempuan tersebut ada yang menjadi pengurus dan anggota dari serikat pekerja.

Sampel adalah bagian dari populasi yang jumlahnya lebih kecil dibandingkan dengan jumlah popuasi yang ada. Sampel yang terdapat di dalam penelitian ini ditentukan dengan dengan cara menentukan jumlah seluruh responden dari pekerja/buruh perempuan resmi yang berada di lokasi penelitian yang kemudian ditentukan secara acak agar didapat suatu hasil. Berdasarkan populasi dan sampel yang ada, akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh perempuan sebagai responden yang menjadi subjek hukum utama berjumlah 32 responden yang terdiri dari:
 - a. Pekerja/buruh perempuan resmi bagian giling: jumlah jumlah pekerja/buruh resmi ini ada 224, namun sampel yang ada hanya 12 orang pekerja/buruh perempuan resmi;
 - b. Pekerja/buruh perempuan resmi bagian *push cutter*: jumlah jumlah pekerja/buruh resmi ini ada 37, namun sampel yang ada hanya 5 orang pekerja/buruh perempuan resmi;
 - c. Pekerja/buruh perempuan resmi bagian *pack*: jumlah pekerja/buruh resmi ini ada 52, namun sampel yang ada hanya 9 pekerja/buruh perempuan resmi;
 - d. Pekerja/buruh perempuan resmi bagian selontong: jumlah pekerja/buruh resmi ini ada 23, namun sampel yang ada hanya 4 pekerja/buruh perempuan resmi;
 - e. Pekerja/buruh perempuan resmi bagian banderol: jumlah pekerja/buruh resmi ini ada 21, namun sampel yang ada hanya 2 pekerja/buruh perempuan resmi.
2. Selanjutnya pihak lain yang terkait adalah paguyuban dan pengawas yang bertindak sebagai informan. Informan yang masuk berjumlah 8 orang yang terdiri atas paguyuban berjumlah 5 informan dan pengawas berjumlah 3 informan, yang dijabarkan sebagai berikut:
 - a. Pekerja/buruh perempuan yang menjadi anggota paguyuban: jumlah ada 10 orang pengurus dan seluruh pekerja/buruh perempuan yang masih aktif bekerja di PT. Maica Nusantara. Sampel yang ada

berjumlah 5 orang, 4 orang pekerja/buruh perempuan resmi sebagai pengurus dan 1 orang pekerja/buruh perempuan resmi sebagai anggota.

- b. Pengawas dari disosnaker. Pengawas ini sementara berjumlah 3 orang, yang terdiri dari 1 orang pegawai laki-laki jabatan Kasi Pengawasan, 1 orang pegawai perempuan jabatan pengawas tetap, dan 1 pegawai laki-laki jabatan mantan Kasi Pengawasan yang saat ini menjabat sebagai Kasi Kewirausahaan dan Ketenagakerjaan.

3.7. Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Teknik deskriptif kuantitatif adalah teknik yang memberikan penjelasan atau menggambarkan sesuatu yang diperoleh dari teori-teori yang terkait dengan penelitian, peraturan-peraturan yang berlaku dan kenyataan-kenyataan yang terjadi pada obyek penelitian secara tepat dan jelas, sehingga diperoleh suatu kesimpulan untuk dapat memahami dan menjawab permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Penelitian secara deskriptif kuantitatif dilakukan di PT. Maica Nusantara dengan didasarkan pada pelaksanaan perlindungan hukum bagi buruh perempuan dan seberapa besar pemahaman konsep cuti haid bagi karyawan resmi dan non resmi (magang). Sedangkan data kualitatif diperoleh melalui metode wawancara dengan beberapa narasumber terkait hak atas cuti haid yang tidak mungkin dapat dirumuskan dengan angka.

3.8. Definisi Operasional

Perlindungan hukum merupakan sarana untuk terciptanya suatu kehidupan yang adil dan tenteram bagi seluruh masyarakat. Perlindungan

hukum ini khususnya perlindungan hukum atas cuti haid. Pengertian cuti haid yang terdapat di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berbeda dengan konsep cuti haid di beberapa peraturan perusahaan. Konsep cuti haid merujuk pada konsep atau pengertian sakit. Sakit menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang berasa tidak nyaman pada bagian tubuh tertentu. Apabila seseorang merasakan sakit akibat menstruasi bukan pada konsep cuti haid yang setiap bulannya dikenakan hari libur selama dua hari, yakni pada hari pertama dan hari kedua pada masa menstruasi atau haid.



BAB IV

BENTUK PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM ATAS CUTI HAIK TERHADAP BURUH PEREMPUAN DI PT. MAICA NUSANTARA

4.1. Gambaran Umum

a. Gambaran Umum PT. Maica Nusantara

Berada di Jalan Raya Tuban-Semarang di Desa Sugihwaras, pesisir pantai utara kecamatan Jenu, Kabupaten Tuban, berhadapan langsung dengan pantai utara. Pabrik yang didirikan pada tanggal 1 Januari 2013 dan diresmikan oleh Gubernur Propinsi Jawa Timur, Pakdhe Karwo pada 3 Juni 2013 sudah meraup 1800 pekerja. Pabrik yang baru setahun menjadi rekanan pabrik rokok Gudang Garam ini memang merupakan pabrik yang dapat dikatakan mampu menembus pasar skala Nasional.

Dari studi terhadap dokumen perjanjian pemagangan yang terkait peraturan perusahaan, maka dibuatlah perjanjian antara pihak perusahaan sebagai pelaksana dan pihak pekerja dalam bentuk sebuah perjanjian, yaitu Perjanjian Pemagangan. Perjanjian tersebut memuat beberapa ketentuan yang harus dilakukan oleh pekerja, beberapa ketentuan tersebut dijabarkan sebagai berikut:³⁷

1. PELAKSANA membuka program pemagangan, untuk memberikan dan atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja dan pengalaman kerja peserta di bidang produksi membuat rokok tangan, dengan tujuan bahwa pada akhirnya PESERTA dapat mengetahui da trampil serta mempunyai sikap kerja dan pengalaman kerja untuk bekerja sebagai tenaga produksi atau pembuat rokok tangan.

³⁷ Perjanjian tersebut termuat di dalam surat Perjanjian Pemagangan yang berada pada halaman lampiran.

2. PESERTA berkeinginan dan bersedia untuk menjadi peserta dan melakukan magang di tempat PELAKSANA, untuk membekali dirinya dengan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan pengalaman kerja di bidang produksi atau membuat rokok tangan

Selanjutnya pasal-pasal yang terkait dengan program pemagangan, program pemagangan bagi pekerja merupakan sarana yang diberikan oleh perusahaan dalam rangka pemenuhan pekerja bagi perusahaan seperti yang termuat di dalam beberapa pasal sebagai berikut:

Pasal 3 ayat 1 yang berbunyi:

“Program pemagangan dalam perjanjian ini bukan merupakan syarat dan atau tahapan untuk melakukan seleksi penerimaan karyawan di PT. Maica Nusantara.”

Artinya bahwa perusahaan tersebut tidak mensyaratkan adanya seleksi akan tetapi membuka kesempatan seluas-luasnya kepada siapa saja yang akan bekerja, yang selanjutnya akan dipertimbangkan sesuai dengan taraf standar dari perusahaan.

Pasal 3 ayat 2 yang berbunyi:

“Pelaksana mengutamakan Peserta dalam rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan pekerja di PT. Maica Nusantara, namun peserta yang dapat menyelesaikan program pemagangan dengan baik tidak dengan sendirinya akan menjadi karyawan PT. Maica Nusantara.”

Bahwa di dalam penerimaan pekerja sebagai karyawan, perusahaan akan melihat seberapa besar kemampuan pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi, yang selanjutnya statusnya akan ditentukan oleh

perusahaan. Penentuan menjadi karyawan oleh perusahaan akan dipilih melalui standar pekerjaan, yang selanjutnya disebut dengan karyawan non resmi. Kemudian karyawan tersebut akan menjalani masa percobaan kerja atau masa kontrak kerja selama 1 (satu) tahun sesuai dengan Pasal 6 ayat 1 yang berbunyi:

“Selama 1 (satu) tahun, program pemagangan dibagi dalam 5 (lima) tahap, dilaksanakan secara simultan dan fleksibel dengan pengertian Peserta yang telah bisa mencapai hasil minimum dengan kualitas yang ditentukan (kapasitas standar) pada masing-masing tahap berhak untuk melanjutkan ke tahap berikutnya”

Pasal 6 ayat 3 yang berbunyi:

“Peserta pemagangan tidak masuk selama 3 (tiga) hari berturut-turut atau 5 (lima) hari berturut-turut dalam 1 bulan, tanpa keterangan yang sah atau bisa diterima perusahaan dianggap mengundurkan diri.”

Di dalam pasal 6 ayat 3, bahwa perusahaan memberikan toleransi ketidakhadiran karyawan non resmi selama maksimal 5 kali dalam sebulan. Apabila melebihi waktu dari toleransi yang diberikan, maka perusahaan menganggap bahwa karyawan non resmi tersebut mengundurkan diri. Kemudian seiring berjalannya waktu, pabrik ini melakukan beberapa tahapan yang salah satunya adalah pengurangan karyawan.³⁸; hal ini juga termuat di dalam perjanjian pemagangan terbaru yakni yang terdapat pada Bahwa perusahaan memberikan kebijakan akan pengurangan karyawan yang dimaksudkan untuk mencari sumber daya manusia yang terampil dan handal, yaitu yang sudah menempati level karyawan resmi sedangkan karyawan non resmi merupakan karyawan

³⁸ Dalam menjalankan hubungan kerja, perusahaan ini dalam kegiatan proses produksi sehari-harinya menggunakan istilah “karyawan”, bukan pekerja/buruh perempuan.

yang masih dalam tahap pemula.³⁹; Kriteria untuk pengurangan karyawan, adalah yang tidak memenuhi target selama kurun waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan ini memberikan kurun waktu selama 3 bulan percobaan, jika tidak memenuhi, maka akan diberhentikan.⁴⁰ ; Kemudian, pada perjanjian pemagangan yang sudah direvisi, perusahaan memberikan batas selama 1 (satu) tahun. Hal ini sesuai dengan pasal 2 yang berbunyi:

“Perjanjian ini berlaku untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, terhitung sejak tanggal.....sampai dengan tanggal.....”

Bahwa perusahaan memberikan masa kontrak atau percobaan selama 1 (satu) tahun bagi karyawan non resmi. Apabila dalam 1 tahun tidak memenuhi target, maka hal ini sesuai dengan pasal Pasal 6 ayat 2 yang berbunyi:

“Batas waktu maksimum Peserta untuk dapat menyelesaikan masing-masing tahap adalah sesuai dengan perjanjian pemagangan, Peserta yang telah melampaui batas waktu tersebut dan tidak dapat memenuhi kapasitas standar pada masing-masing tahap maka akan dilakukan evaluasi oleh pelaksana dengan konsekuensi program pemagangan dilanjutkan atau dihentikan”

Bahwa perusahaan memberikan batas waktu dan kesempatan bagi karyawan non resmi untuk belajar selama mengikuti kegiatan proses produksi. Apabila, melebihi dari perjanjian yang sudah ditentukan dalam pasal 2 dan pasal 6 tersebut, maka perusahaan akan memberhentikan

³⁹ Kemudian, dalam istilah karyawan selanjutnya adanya penggunaan istilah “karyawan resmi dan non resmi”. Istilah karyawan resmi dan non resmi, terjadi karena status karyawan resmi yang sudah menjadi karyawan tetap, sedangkan karyawan non resmi belum menjadi karyawan tetap, sehingga hak-hak mereka berbeda.

⁴⁰ Berdasarkan wawancara dengan Bapak Hamam selaku Kepala HRD PT.Maica Nusantara pada 23 September 2013.

karyawan non resmi tersebut. Sebaliknya, jika memenuhi target yang ditentukan, maka akan menjadi karyawan resmi. Sehingga, pabrik yang sudah mempunyai karyawan resmi maupun non resmi ini sekarang hanya yang berjumlah sekitar 1.493 karyawan. Hal ini dapat dilihat melalui tabel jumlah karyawan resmi maupun non resmi:

Tabel 4.1. Data Jumlah Karyawan Resmi dan Non Resmi Maret-April 2014

Bagian	Status	
	Resmi	Non Resmi
Giling	224	642
PC	37	193
Pack	52	136
Selontong	23	69
Banderol	21	96
Total	357	1136

Sumber: *Data Sekunder, diperoleh dari data arsip PT. Maica Nusantara, diolah 2014*

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa bagian giling untuk karyawan resmi berjumlah 224 dengan non resmi berjumlah 642; bagian *push cutter* untuk karyawan resmi berjumlah 37 dengan non resmi berjumlah 193; bagian pack untuk karyawan resmi berjumlah 52 dengan non resmi berjumlah 136; bagian selontong untuk karyawan resmi berjumlah 23 dengan non resmi berjumlah 69; bagian banderol untuk karyawan resmi berjumlah 21 dengan non resmi berjumlah 96.

b. Gambaran Umum Responden

Seluruh responden merupakan karyawan resmi yang memang mendapat hak atas cuti haid. Penulis tidak melakukan wawancara dengan karyawan non resmi karena kebijakan suatu perusahaan yang mengharuskan hanya karyawan resmi saja yang bisa diwawancara, karena status karyawan non resmi belum menjadi tanggungjawab perusahaan.

Karyawan resmi adalah karyawan dengan status sudah tetap yang mempunyai hak dan kewajiban terhadap perusahaan, sedangkan karyawan non resmi adalah karyawan dengan status masih dalam masa percobaan atau pemagangan, sehingga tidak terikat pada perusahaan. Akan tetapi, hal ini berbeda dengan jawaban dari wawancara dengan dua karyawan, yakni Sumarni sebagai karyawan resmi dan Anggra sebagai karyawan non resmi yang akan disebutkan mengenai perbedaan antara karyawan resmi dan non resmi:

Tabel 4.2. Data perbedaan Hak Karyawan Resmi

Jenis Karyawan	
Resmi/Tetap	Magang/Kontrak
Sudah terikat pihak perusahaan	Belum terikat pihak perusahaan
Mendapat upah borongan mingguan lebih besar	Mendapat upah borongan mingguan lebih kecil
Diberikan cuti haid	Tidak diberikan cuti haid
Diberikan upah pengganti ijin sakit per hari	Tidak diberikan upah pengganti per hari
Mendapat jaminan dari BPJS	Hanya mendapat jaminan kesehatan (askes)
Mendapat uang lembur lebih banyak	Mendapat uang lembur sedikit
Tidak terikat waktu	Masih terikat waktu

Sumber: *Data Primer, data diperoleh dari hasil wawancara mendalam terhadap karyawan PT.Maica Nusantara, diolah 2014*

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa antara karyawan resmi dan non resmi banyak sekali perbedaan yang mendasar. Diantaranya hak-hak dari karyawan resmi lebih mencakup keseluruhan daripada karyawan non resmi, termasuk hak atas cuti haid. Akan tetapi, dalam perjanjian pemagangan yang sudah direvisi oleh pihak perusahaan, sedikit berbeda dengan wawancara, yaitu pasal 7 ayat 1 yang berbunyi:

“Teknis pelaksanaan pemberian uang saku ditentukan oleh pelaksana berhak meninjau kembali besaran uang saku dengan mengacu kondisi dan situasi kebutuhan tenaga pemagangan pada saat itu.”

Pasal 7 ayat 2 yang berbunyi:

“Uang saku dibayarkan setiap minggu berdasarkan: (a) kehadiran; (b) status peserta pelatihan; (c) pencapaian kapasitas hasil yang dinyatakan bagus atau sesuai kriteria oleh quality control.”

Pasal 7 ayat 3 yang berbunyi:

“Ketentuan pemberian uang saku: (a) uang saku grade pemula, lanjutan, terampil untuk semua bagian (giling, push cutter, pack, selontong, dan bandrol) berdasarkan akumulasi jam belajar dikalikan uang saku per jam; (b) uang saku grade mahir ditentukan berdasarkan nilai uang saku per batang dikalikan jumlah batang yang dihasilkan; (c) hari minggu dan/atau hari libur nasional mendapatkan uang saku yang disesuaikan dengan gradenya.”

Perusahaan menggunakan istilah uang saku adalah uang yang diberikan selama mengikuti kegiatan produksi. Istilah gaji pada karyawan non resmi adalah uang saku. Uang saku sifatnya sementara dan pemberiannya sedikit, kecuali bagi mereka yang sudah tetap yakni karyawan resmi.

Pasal 7 ayat 4 yang berbunyi:

“Mendapatkan uang Tali Asih pada saat hari raya keagamaan bagi peserta yang mengikuti program pemagangan selama 3 (tiga) bulan terus-menerus terhitung dua minggu sebelum hari raya yang besarnya ditentukan oleh pelaksana.”

Pasal 7 ayat 5 yang berbunyi:

“Mendapatkan istirahat yang tidak termasuk dalam jam pemagangan pada: (a) 30 (tiga puluh) menit setiap harinya; (b) hari Minggu dan hari-hari besar lainnya yang ditetapkan oleh pemerintah; dan (c) hari-hari libur yang ditentukan oleh pelaksana.”

Pasal 7 ayat 7 yang berbunyi:

“Mendapatkan fasilitas pengobatan untuk dirinya sendiri pada saat aktivitas pemagangan (jam efektif) yang dikelola oleh pelaksana.”

Pasal 7 ayat 8 yang berbunyi:

“Memperoleh asuransi dari Jamsostek untuk 2 (dua) program: (a) jaminan kecelakaan kerja; (b) jaminan kematian).”

Dari beberapa pasal diatas, termuat hak-hak akan karyawan non resmi yang sudah direvisi. Hak-hak tersebut, antara lain hak atas uang saku, hak atas uang Tali Asih, hak istirahat, hak atas pengobatan, dan hak atas jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian dari Jamsostek. Peraturan tersebut sedikit lebih baik dan melindungi karyawan non resmi daripada perjanjian yang terdahulu. Namun perlindungan hak atas cuti haid tidak diberikan, hanya cuti hamil dan melahirkan.⁴¹; Di bawah ini merupakan data responden karyawan resmi PT. Maica Nusantara yang penulis ambil melalui data kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.3. Data responden karyawan resmi 2014

JENIS PEKERJAAN	JUMLAH
Giling	12
Push Cutter	5
Pack	9
Selontong	4
Bandrol	2
Total	32

Sumber: Data Primer, data diperoleh dari data kuesioner, diolah 2014

⁴¹ Termuat di dalam pasal 8 ayat 1 (a) dan (b), 2, 3, 4, dan 5 dalam perjanjian pemagangan pada halaman lampiran.

Dari populasi yang ada di PT. Maica Nusantara, peneliti hanya mendapat sampel sebanyak 32 yang masing-masing tersebar acak. Bagian giling berjumlah 12 responden; bagian push cutter berjumlah 5 responden; bagian pack berjumlah 9 responden; bagian selontong berjumlah 4 responden; dan bagian bandrol berjumlah 2 responden. Selanjutnya mengenai berapa besar persentase yang ada pada responden akan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.4. Data besarnya Persentase Karyawan Resmi atas cuti haid

JENIS PEKERJAAN	SAMPEL	POPULASI	PERSENTASE
Giling	12	224	5,36%
Push Cutter	5	37	13,51%
Pack	9	52	17,31%
Selontong	4	23	17,39%
Bandrol	2	21	9,52%
Total	32	357	8,96%

Sumber: *Data Primer, data diperoleh dari data kuesioner, diolah 2014*

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah 32 responden karyawan resmi yang terdiri dari Giling berjumlah 12 responden dari total 224 karyawan resmi dengan presentase 5,36%; Push Cutter berjumlah 5 responden dari total 37 karyawan resmi dengan presentase 13,51%; Pack berjumlah 9 responden dari total 52 karyawan resmi dengan presentase 17,31%; Selontong berjumlah 4 responden dari total 23 karyawan resmi dengan presentase 17,39%; dan Bandrol berjumlah hanya 2 responden dari total 21 karyawan resmi dengan presentase 9,52% saja. Dari total karyawan resmi yang berjumlah 357. Untuk bagian selontong dan bandrol memang mempunyai jumlah karyawan lebih sedikit dibanding dengan bagian lainnya. Karena proses yang paling utama adalah giling dan *push cutter* yang paling menentukan dalam kegiatan proses produksi.

Pada mulanya penulis ingin meneliti sendiri data kuesioner untuk karyawan di perusahaan tersebut, namun karena pihak perusahaan tidak mengizinkan untuk mengambil data seorang diri, akhirnya perusahaan mendelegasikan Staf HRD (*Human Resources Development*) nya yang juga merangkap sebagai Staf PGA (*Personalia and General Affair*) untuk membantu.⁴² ; Proses pengambilan data terhambat begitu lama, dikarenakan sebagian besar karyawan resmi ketika sudah selesai kegiatan produksi, mereka segera pulang dan ditambah pihak perusahaan akan mengadakan launching produk baru. Oleh karena itu hanya beberapa karyawan resmi yang bisa peneliti wawancara, karena terkendala kegiatan proses produksi sehingga tidak kondusif.

Di dalam pengumpulan data kuesioner, penulis membagi tingkatan usia dan tingkat pendidikan terakhir para responden. Pembagian data berdasarkan usia dan tingkat pendidikan terakhir dimaksudkan agar data yang masuk dapat dengan mudah diolah. Pemahaman tentang makna cuti haid juga dapat dilihat dari jenjang pendidikan terakhir seluruh karyawan. Karena dengan melihat jenjang pendidikan terakhir setiap karyawan dapat disimpulkan seberapa besar tingkat pemahaman atas pertanyaan yang penulis ajukan. Di bawah ini data tabel yang menunjukkan tingkatan usia dan pendidikan terakhir:

⁴² Yang dimaksud adalah Ratih yang merupakan karyawan bagian personalia PT. Maica Nusantara.

Tabel 4.5. Data Tingkat Pendidikan Responden Karyawan Resmi

BAGIAN	USIA				SD/ MI	SMP/MTs	SMA/SMK	PTN/S
	>17	≥25	≥30	≥40				
Giling	2	5	4	1	3	6	3	-
PC	-	3	2	-	-	4	1	-
Pack	3	5	1	-	1	5	3	-
Selontong	1	2	1	-	-	-	3	1
Bandrol	1	-	1	-	-	1	1	-
Total	7	15	9	1	4	16	11	1

Sumber: Data Primer, diperoleh dari data kuesioner, diolah 2014

Data di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden rata-rata berusia 25 tahun keatas. Usia yang produktif untuk bekerja. Berdasarkan data di atas, 3 orang responden giling, 1 orang responden pack adalah lulusan SD; 6 orang responden giling, 4 orang responden *push cutter*, 5 orang responden pack, dan 1 orang responden bandrol adalah lulusan SMP/MTs; 3 orang responden giling, 1 orang responden *push cutter*, 3 orang responden pack, 3 orang responden selontong, dan 1 orang responden banderol adalah lulusan SMA/SMK; 1 orang responden selontong adalah lulusan perguruan tinggi.

c. Gambaran Umum Informan

Selanjutnya subjek hukum yang terkait juga dibutuhkan datang sebagai informan, yaitu paguyuban di lingkup perusahaan dan pengawas dari Disosnaker. Tugas informan adalah memberikan informasi mengenai hal-hal yang terkait dalam penelitian terhadap responden. Gambaran umum mengenai paguyuban dan pengawas akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Paguyuban

Merupakan nama dari serikat pekerja yang lingkupnya secara intern. Menurut ketua dari paguyuban, paguyuban sudah mendaftarkan organisasinya kepada Disosnaker Kabupaten Tuban di bagian Hubungan Industri. Artinya paguyuban ini sudah resmi.⁴³; Namun, masih mengalami simpang siur tentang peresmian dari nama paguyuban ini sendiri. Dari jumlah pengurus dan anggota paguyuban yang semuanya berjumlah 15 orang kemudian hanya 10 orang saja yang masih aktif. Penulis mewawancarai ketua paguyuban dan beberapa karyawan resmi serta staf PGA.⁴⁴

Paguyuban adalah organisasi yang bersifat demokratis, profesional, bebas dan bertanggung jawab, serta independen tidak berada di bawah naungan organisasi atau parpol apapun. Paguyuban ini berbentuk serikat yang menghimpun seluruh pekerja PT. Maica Nusantara yang masih aktif. Paguyuban ini berazaskan Pancasila dan UUD 1945. Paguyuban ini didirikan berdasarkan musyawarah pihak pada tanggal 28 Mei 2013 berkedudukan di wilayah Tuban. Kepengurusan paguyuban terdiri dari:

- a. Ketua Umum;
- b. Wakil Ketua;
- c. Sekretaris;
- d. Bendahara;
- e. Divisi Humas.

⁴³ Wawancara mendalam dengan Mastutik sebagai Ketua Paguyuban yang dilakukan pada 14 Mei 2014.

⁴⁴ Wawancara pada beberapa narasumber seperti mbak Ratih sebagai Staff PGA dan Mastutik sebagai ketua paguyuban dan karyawan resmi, mbak Nanik dan Khotim yang dilakukan pada 14 April 2014.

Masing-masing punya tanggung jawab terhadap jabatan sebagai pengurus. Kepengurusan dipilih melalui musyawarah seluruh anggota paguyuban. Tata cara pengambilan keputusan terdiri dari musyawarah mufakat dan musyawarah suara terbanyak. Informan dari paguyuban yang penulis dapat, hanya ada 5 orang yang jabatan kepengurusan berjumlah 4 orang dan 1 orang sebagai anggota. Berikut ini data informan dari paguyuban.

Tabel 4.6. Data Informan (Serikat Pekerja)Paguyuban

JABATAN	BAGIAN	TINGKAT PENDIDIKAN
Ketua	Leader Blok PC dan Giling	PT
Wakil Ketua	Leader Blok PC dan Giling	PT
Sekretaris	Leader Giling	SMA
Bendahara	Leader Giling	SMA
Anggota	Leader Giling	PT

Sumber: *Data Primer, data hasil wawancara dari kuesioner, diolah 2014*

Dari data di atas, kepengurusan serikat pekerja Paguyuban berjumlah 5 (lima) orang pengurus yang terdiri dari Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris, Bendahara, dan Anggota. Jabatan Ketua dipegang oleh karyawan resmi dengan pangkat *Leader* bagian Giling dan PC (*Push Cutter*) dengan tingkat pendidikan terakhir Sarjana; wakil ketua dipegang karyawan resmi dengan pangkat *Leader* bagian Giling dan PC (*Push Cutter*) dengan tingkat pendidikan terakhir Sarjana; sekretaris dipegang karyawan resmi dengan pangkat *Leader* bagian Giling dengan tingkat pendidikan SMA; bendahara dipegang oleh karyawan resmi pangkat *Leader* bagian Giling; dan yang terakhir anggota yang dalam data kuesioner adalah karyawan resmi pangkat *Leader* bagian Giling. Untuk anggota paguyuban adalah semua karyawan PT. Maica

Nusantara baik karyawan resmi maupun non resmi. Akan tetapi dapat disimpulkan bahwa tidak seluruh karyawan mengetahui adanya paguyuban ini. Namun yang pasti adanya AD/ART (Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga), kemudian jumlah pengurus dan anggotanya di dalam paguyuban ini sudah merupakan syarat-syarat bagi pembentukan serikat pekerja yang termuat di dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

2. Pengawas Disosnaker

Peran pengawas sangat dibutuhkan ketika ada yang tidak beres dengan peraturan perundang-undangan artinya bagi perusahaan yang melakukan pelanggaran maka akan dikenakan sanksi. Peneliti dalam melakukan wawancara tidak mengalami kesulitan, karena pengawas di Disosnaker hanya berjumlah 3 orang yang terdiri dari 1 pegawai laki-laki dengan jabatan Kasi (Kepala Seksi) Pengawasan dan 1 pegawai perempuan sebagai pengawas serta 1 pegawai laki-laki mantan Kasi (Kepala Seksi) Pengawasan yang sekarang berada di bagian Kasi Kewirausahaan dan Perluasan Tenaga Kerja.⁴⁵

Pengawas di disosnaker bekerja dengan maksimal dan tegas dalam bertindak, apabila ada yang tidak beres dengan sistem K3 di dalam melakukan kegiatan proses produksi, maka akan ditindak lanjuti dengan mengirimkan surat teguran. Untuk itu, peran pengawas sangat diperlukan untuk kebaikan bersama seluruh pihak.

⁴⁵ Wawancara dilakukan bertahap dengan Pak Fauzi, Pak Taufik, dan Ibu Rakhmawati yakni pada tanggal 19 September 2013 dan 15 April 2014.

4.2. Bentuk Pelaksanaan Perlindungan Hukum Atas Cuti Haid Terhadap Buruh Perempuan di PT. Maica Nusantara

a. Cuti Haid

Beberapa perusahaan besar, sering menggunakan istilah cuti haid pada karyawan yang mayoritas perempuan. Konsep cuti haid, memang ditujukan pada pekerja perempuan yang merasa bahwa cuti haid itu memang diperlukan karena hal itu merupakan hak khusus yang wajib diberikan oleh perusahaan. Konsep cuti haid, merupakan cuti khusus yang diberikan oleh perusahaan untuk melindungi kaum perempuan yang secara kodrati demikian. Akan tetapi cuti haid pada beberapa perusahaan memang tidak merata diberikan. Umumnya para pekerja perempuan merasa malu dan menganggap hal tersebut tidak pantas untuk disampaikan, terlebih harus menggunakan surat keterangan dari dokter. Sehingga perusahaan juga hanya menganggap tidak begitu penting karena banyak yang tidak mengajukan cuti haid.

b. Pengertian Sakit

Perusahaan tempat dimana peneliti mengadakan penelitian, menggunakan istilah sakit pada cuti haid. Pengertian sakit ini, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sakit yang sifatnya merasa tidak nyaman di tubuh karena menderita sesuatu.⁴⁶; Sehingga istilah sakit berbeda dengan istilah cuti haid. Jika cuti haid diberikan pada hari pertama dan hari kedua, maka konsep sakit pada perusahaan ini, adalah sakit yang disebabkan adanya keluhan pada saat menstruasi yang biasanya dialami

⁴⁶ <http://kbbi.web.id/sakit> (30 April 2014)

pada hari pertama dan kedua menstruasi. Dan apabila terjadi demikian, maka sesuai dengan kebijakan peraturan perusahaan yang berlaku⁴⁷, pekerja wajib memberitahukan melalui surat keterangan dari dokter bahwa pekerja tidak dapat mengikuti kegiatan proses produksi. Berikut ini akan dibuktikan pemahaman tentang cuti haid dan perbandingan antara karyawan resmi dan karyawan non resmi terkait hak atas cuti haid. Berikut ini akan dijelaskan beberapa dari responden mengenai pemahaman pelaksanaan akan cuti haid khususnya bagi karyawan resmi dan non resmi:

1. Responden pertama yakni karyawan resmi dan non resmi, karyawan resmi dan non resmi menyampaikan hal yang berbeda terkait kebijakan atas cuti haid bagi mereka. Beberapa diantara karyawan resmi pun ada yang mengatakan belum atau tidak diberikan cuti haid, sedangkan karyawan non resmi mengatakan tidak diberikan cuti haid. Peneliti melakukan perbandingan melalui wawancara dengan karyawan resmi dan non resmi. Untuk karyawan resmi, peneliti menemui mbak Sumarni dan Anggra. Sumarni dan Anggra adalah warga kelurahan Mondokan yang keduanya bekerja di perusahaan yang sama, PT. Maica Nusantara. Sumarni merupakan karyawan resmi yang berusia 35 tahun, mempunyai suami dan dua anak perempuan yang hidupnya secara perekonomian lumayan cukup. Sedangkan Anggra merupakan karyawan non resmi yang berusia 29 tahun, yang juga sudah

⁴⁷ Peraturan perusahaan ini berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap Hamam, Kepala HRD PT. Maica Nusantar pada 25 Maret 2014.

mempunyai suami dan satu anak. Sebagai pembuktian adanya kutipan asli hasil wawancara terhadap dua karyawan tersebut:⁴⁸

- a. Dengan Sumarni, “Kalau cuti haid, *mbak*...saya *mboten* *angsal*. Alasannya *nggak* jelas *mbak*..” (kalau cuti haid mbak, saya tidak dapat, alasannya tidak jelas), jelasnya “bisa dapat cuti haid tapi *kudu nyerahno* surat keterangan dokter...dulu ada *mbak*, cuma 1 kali, *trus ndak* ada lagi...” (bisa dapat cuti haid tapi harus menyerahkan surat keterangan dokter, dulu ada mbak, cuma satu kali, selanjutnya tidak ada lagi).
- b. Dengan Anggra, “Karena kita karyawan belum resmi *mbak*, ya tidak dapat cuti haid *mbak*, yang dapat cuti haid cuma karyawan resmi *ae*,” tegasnya, “kami yang karyawan non resmi istilahnya masih magang *mbak*, *nggak* berani tanya-tanya, saya *aja* diwawancara *mbak* takut ketahuan nanti bisa dipecat”

Dari kutipan wawancara di atas, hasilnya bahwa Sumarni tidak mendapatkan cuti haid, walaupun status Sumarni sudah menjadi karyawan resmi. Sebenarnya karyawan resmi seperti Sumarni sudah dapat cuti haid, sesuai pasal 81 ayat 1 dan ayat 2 yang mengharuskan Sumarni memberikan surat keterangan dari dokter sebagai bukti bahwa mengalami sakit yang disebabkan menstruasi. Karena peraturan yang tidak dengan jelas diberikan oleh setiap karyawannya, maka Sumarni sepertinya “malas” mengurus cuti haidnya. Sedangkan Anggra, memang tidak mendapat cuti haid dari perusahaan, karena status

⁴⁸ Wawancara dilakukan terhadap Sumarni sebagai karyawan resmi dan Anggra sebagai karyawan non resmi pada tanggal 31 Januari 2014.

karyawan yang belum tetap. Keduanya merupakan karyawan resmi dan non resmi, yang mempunyai pemahaman akan cuti haid berbeda. Karyawan resmi memahami bahwa cuti haid akan diberikan selama hari pertama dan kedua masa menstruasi atau lebih tepatnya tiap sebulan sekali dengan diganti upah selama ketidakhadiran. Sedangkan karyawan non resmi, memahami bahwa cuti haid memang tidak diberikan karena statusnya sebagai karyawan non resmi yang tidak terikat pada perusahaan.

Pada awalnya peneliti hanya memberikan sekitar 30 kuesioner untuk dibagi menjadi 5 bagian, itu berarti masing-masing mendapat 6 kuesioner agar merata. Namun, yang terjadi di lapangan berbeda karena peneliti mengalami kesulitan untuk bisa berkoordinasi dengan masing-masing leader karena masing-masing *leader* mengatakan hal yang sama. Oleh karena itu, masing-masing *leader* mengacak sampel untuk data kuesioner ini. Petikan wawancara dengan *leader* giling sebagai berikut, “Mbak, data kuesioner ini untuk siapa? Apa untuk semuanya? Karyawan resmi dan non resmi, soalnya mereka itu mbak, (karyawan resmi) kalau sudah selesai proses produksi, mereka langsung pulang, susah untuk diajak kumpul,” katanya, “kalau untuk karyawan non resmi mbak, kami malah senang, soalnya mereka biasanya sambil nunggu jam pulang, bisa diajak berdiskusi.”

Dari kutipan wawancara di atas, disimpulkan bahwa karyawan resmi sudah tidak terikat dengan jadwal waktu kerja, artinya apabila sudah selesai dengan tugasnya, maka bisa segera pulang. Misalnya dari

5 jam kerja, apabila sudah selesai dalam 4 jam kerja maka bisa langsung pulang asal memenuhi target, kecuali yang dihitung lembur. Sedangkan karyawan non resmi harus melakukan pekerjaan sesuai target dan waktu kerja yang sudah ditentukan, artinya dari 5 jam kerja, apabila sudah selesai dalam waktu 4 jam, maka harus menunggu sampai 1 jam, sehingga tepat 5 jam.

Dalam penelitian ini, penulis sedikit kesulitan karena target responden karyawan resmi sebagian besar ingin segera pulang, sehingga penulis mencoba berkoordinasi dengan *leader* masing-masing blok, agar diberikan kesempatan dan waktu yang cukup untuk melengkapi kuesioner dengan baik. Dari sinilah, dapat disimpulkan bahwa sebenarnya respon atas cuti haid bagi seluruh karyawan tidak begitu penting karena kebanyakan dari karyawan terkesan “acuh” juga punya urusan dan kesibukan masing-masing di luar hubungan kerja. Hal ini berbeda dengan karyawan non resmi yang masih terikat waktu jadwal selama mengikuti kegiatan proses produksi, sehingga mereka dengan waktu yang cukup untuk dimintakan pendapat atas pertanyaan di dalam kuesioner ini.

Tabel 4.7. Data Responden tentang Pelaksanaan Cuti Haid

BAGIAN	DAPAT	TIDAK DAPAT
Giling	6	6
PC	5	-
Pack	7	2
Selontong	3	1
Banderol	2	-
Total	23	9

Sumber: *Data Primer, diperoleh dari data kuesioner, diolah 2014*

Dari data di atas dapat dilihat bahwa responden 6 karyawan bagian giling, 5 karyawan bagian push cutter, 7 karyawan bagian pack, 3 karyawan bagian selontong, dan 2 karyawan bagian bandrol adalah karyawan yang mendapat dan pernah melakukan cuti haid. Sedangkan responden yang tidak mendapat dan belum mengajukan cuti haid, terdiri dari 6 karyawan bagian giling, 2 karyawan bagian pack, dan 1 karyawan bagian selontong. Dari 32 jumlah responden karyawan resmi, hanya 9 karyawan yang belum mendapat cuti haid. Alasan sebagian responden yang mendapat dan tidak mendapat cuti haid atau belum meratanya pelaksanaan cuti haid sebagai berikut:

1. Karyawan resmi atau karyawan tetap, belum memahami makna cuti haid dari peraturan perusahaan. Seperti yang sudah dijelaskan, bahwa konsep cuti haid, sebelumnya harus dipahami dan masing-masing perusahaan punya peraturan kebijakan sendiri terkait hal tersebut. Konsep cuti haid melihat dari konsep sakit yang sebelumnya telah dijelaskan. Oleh karena itu, apabila merasakan sakit, maka karyawan diijinkan untuk tidak mengikuti kegiatan proses produksi dan dengan menyertakan surat ijin.⁴⁹
2. Sikap karyawan yang “acuh” terhadap hak atas cuti haid. Sikap ini sangat mengganggu jalannya pelaksanaan, disebabkan karena perusahaan tidak menganggap pentingnya cuti haid bagi karyawan resmi.

⁴⁹ Wawancara mendalam dengan Kepala HRD Bapak Hamam pada 24 Maret 2014.

Responden dari pihak paguyuban tentang pemahaman sistem reproduksi khususnya pada masa menstruasi pada para anggotanya juga belum memberikan hasil yang pasti. Pasalnya, tingkat pemahaman beberapa responden berbeda, sehingga berbeda pula dengan yang sudah disampaikan pihak pada karyawan. Berikut ini contoh sebagai bukti bahwa respon dan tanggapan sebagian besar karyawan resmi berbeda Nanik dan Khotim:⁵⁰

Kata Nanik, “Aku *nggak* pernah dapat cuti haid.”

Kata Khotim, “Aku *nggak* dapat cuti haid *kok* mbak, tapi aku dapat cuti melahirkan.”

Dari hasil wawancara dengan Nanik dan Khotim, bahwa keduanya tidak mendapat cuti haid, walaupun keduanya sama-sama merupakan karyawan resmi, Khotim misalnya, hanya mendapat cuti melahirkan saja. Kesimpulannya sebagian besar tertuju pada pemahaman makna cuti haid bagi seluruh karyawan, memang tidak semuanya bisa berjalan dengan baik. Akan tetapi, peraturan dan penjelasan akan cuti haid sudah diatur di dalam peraturan perusahaan dan sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁵¹; Sehingga penulis juga meminta pendapat dari pihak pengawas dari Disosnaker Kabupaten Tuban sebagai responden ketiga. Penulis meminta pendapat dari pihak pengawas karena fungsi pengawas

⁵⁰ Wawancara dengan Nanik dan Khotim keduanya menjabat sebagai leader giling, dilakukan pada tanggal 8 April 2014.

⁵¹ Wawancara dengan Hamam, Kepala HRD, menurutnya, semua kebijakan dari perusahaan mengacu pada peraturan terkait ketenagakerjaan, dalam hal ini pasal 81 ayat 1 dan 2.

ketenagakerjaan adalah menjamin penegakan ketentuan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan pekerja pada saat melaksanakan pekerjaannya; memberi keterangan secara teknis dan nasehat pada pengusaha dan pekerja; memberitahukan kepada pihak berwenang jika terjadi adanya penyimpangan yang tidak diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku.⁵²; Pihak pengawas dalam hal ini bertindak sebagai narasumber ketiga yang didata oleh peneliti untuk mencari tahu seberapa besar pemahaman dan pengetahuan tentang cuti haid di PT. Maica Nusantara.

Dari seluruh data yang ada, maka dapat dikemukakan bahwa perlindungan hukum atas hak reproduksi pada pekerja perempuan dalam hal ini hak atas cuti haid ketika pekerja perempuan tersebut ‘merasa sakit’, dan ‘merasa sakit’ tersebut harus dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter yang tertuang di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pasal 81 ayat 1, yang berbunyi:

“Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib kerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.”

Hal ini berarti bahwa buruh perempuan yang merasakan sakit pada saat haid hari pertama dan kedua tidak diwajibkan bekerja, dan pengusaha wajib memberikan ganti upah per hari ketidakhadiran. Namun nyatanya, tidak semua peraturan yang sudah jelas memberikan jaminan pada pekerja, sebagian besar pengusaha tidak mau rugi.

⁵² <http://www.ilo.org>, Undang-Undang No.21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 81 pasal 3 ayat 1 (a),(b),(c)

Kebijakan yang diambil pengusaha juga nyatanya berdampak buruk pada buruh dan otomatis berpengaruh pada perusahaan. Alasan tersebut juga tertuang di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 81 ayat 2 yang berbunyi:

“Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”

Adanya peraturan tersebut, maka pihak perusahaan membuat kebijakan bahwa pelaksanaan terkait perlindungan hukum atas cuti haid, didasarkan pada konsep sakit.⁵³; Sakit yang ditimbulkan akibat menstruasi pada hari pertama dan kedua, bukan pada cuti yang biasa diberikan ruti setiap bulan. Sehingga, perlindungan hukum bagi karyawan resmi mengacu pada konsep perlindungan hukum preventif, yakni lebih memberikan kebebasan berpendapat bagi rakyat, yang juga berlaku khusus pada tenaga kerja perempuan. Kebebasan berpendapat dan menyampaikan keluhan di dalam perusahaan, selama ini yang menaungi adalah pihak dari paguyuban yang secara organisasi merupakan wadah penyalur aspirasi, bisa dikatakan serikat pekerja intern. Walaupun kewenangan dan fungsi dari paguyuban ini tidak seluas seperti yang termuat di dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Sebagian besar responden mengenai pabrik rokok tersebut karyawan resmi yang sudah mengetahui tentang hak atas cuti haid yang pada hari pertama dan kedua mendapat upah dan

⁵³ Menurut **Kamus Besar Bahasa Indonesia**, sakit yang merupakan kata sifat yakni berasa tidak nyaman di tubuh karena menderita sesuatu.

dibayar. Akan tetapi memanfaatkannya banyak yang tidak mau. Karena menurut informasi dari beberapa karyawan, bahwa cuti haid diberikan apabila benar-benar merasakan sakit dan dibuktikan dengan surat keterangan dokter sehingga bisa mendapat hak atas cuti haid tersebut. Sebagian sudah mendapat hak cuti haid, akan tetapi kebanyakan dari mereka malas apabila harus ke dokter hanya untuk mendapatkan hak cuti haid.

Apabila karyawan resmi tidak seluruhnya mendapatkan haknya untuk cuti haid dengan mudah, tidak demikian dengan karyawan non resmi yang menurut Kepala dan Staf HRD merupakan karyawan yang masih dalam masa percobaan sehingga tidak mendapatkan hak untuk cuti haid ketika mereka mengalami masa haid dan merasa sakit walaupun dengan memberikan surat keterangan dari dokter.

Selanjutnya, lanjutan dari wawancara dengan Sumarni dan Anggra, Sumarni seorang karyawan resmi dan Anggra seorang karyawan non resmi.⁵⁴; Keduanya memiliki pekerjaan yang sama, yakni giling namun hak-hak mereka berbeda. Namun, tidak banyak yang bisa mereka lakukan selain menerima peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan oleh majikan mereka.

Bentuk perlindungan hukum atas cuti haid pada PT. Maica Nusantara, diberikan upah ganti selama masa cuti sebesar Rp. 40.000,- (empat puluh ribu rupiah) ketika melaksanakan cuti haid dan memeberikan bukti surat keterangan dokter. Untuk mendapatkan surat

⁵⁴ Wawancara mendalam terhadap dua tenaga kerja yang bekerja di PT. Maica Nusantara pada tanggal 31 Januari 2014.

keterangan dokter saja, setidaknya karyawan harus pergi ke puskesmas atau rumah sakit. Padahal jika dihitung dari biaya pengeluaran untuk surat dokter saja, bisa mencapai Rp. 30.000,- sampai 50.000,- (tiga puluh ribu rupiah sampai dengan lima puluh ribu rupiah. Maka, apabila mendapat hak atas cuti haid selama 2 (dua) hari, praktis karyawan tersebut akan menerima upah kira-kira sebesar Rp. 80.000,- (delapan puluh ribu rupiah). Hal ini tentu saja tidak berpengaruh terhadap upah ganti selama cuti. Masuk atau tidak masuk sama saja, sebaiknya karyawan masuk. Seperti petikan wawancara dengan Sumarni seorang karyawan resmi PT. Maica Nusantara, “Sama saja *mbak*, saya saja *ndak* dapat cuti haid apalagi uang ganti,” ujarnya “masuk atau *ndak* masuk, tetap sama saja, *lha wong* saya biaya ke dokter minta surat biayanya sebesar 30-50 ribu, upah diganti cuma 40 ribu itupun dipotong 2 ribu jadi 38 ribu, ya mending masuk kerja *mbak*.”

Berbeda dengan karyawan non resmi, para karyawan resmi memang masih dapat memilih, apakah dia mau menggunakan haknya atas cuti haid atau tidak. Kalau karyawan non resmi tidak punya pilihan apapun, waktu haid tidak punya hak untuk cuti. Karyawan non resmi ini umumnya hanya terima pada peraturan karena mereka masih dalam masa kontrak kerja.

Dari data diatas, berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan, banyak sekali perbedaan yang terjadi antara karyawan resmi dan non resmi. Sudah terikat perusahaan untuk karyawan resmi artinya bahwa karyawan resmi mendapat hak-hak sepenuhnya dari perusahaan, selain

mengemban kewajiban mereka. Sebaliknya, karyawan non resmi, hanya mendapat uang gaji dan uang libur serta askes saja, karena status non resmi belum terikat perusahaan. Mengenai upah lembur bagi karyawan resmi sebanyak 2x lipat dengan karyawan non resmi, sehingga memang perbedaan antara keduanya nyata. Untuk hak atas cuti haid, karyawan resmi memang diberikan, namun tidak semua menggunakan hak cuti haid, hanya yang benar-benar merasakan sakit. Untuk karyawan non resmi, memang tidak diberikan hak atas cuti haid, karena dengan atau tanpa surat keterangan dari dokter, karyawan non resmi tidak mendapat uang ganti. Untuk masalah waktu, karyawan resmi apabila sudah mengikuti kegiatan proses produksi sesuai target, maka bisa segera pulang. Berbeda dengan karyawan non resmi, apabila sudah mengikuti kegiatan produksi sesuai target, maka harus tetap menunggu waktu pulang yang sudah terjadwal. Maka dari itu, semuanya didapat dari data kuesioner yang penulis angkat sebagai bahan skripsi sesuai dengan tema judul skripsi yang penulis ajukan.

Peraturan di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 81 ayat 1 dan 2 tidak memberikan substansi mengenai adanya perbedaan status pekerja/buruh perempuan, sehingga baik itu karyawan resmi dan non resmi seharusnya mendapat hak yang sama yakni hak atas cuti haid. Ketika dikonfirmasi pada pihak perusahaan mengenai hal ini, respon dan tanggapan dari pihak HRD sebagai berikut:

“Sebenarnya ini sudah lama menjadi polemik buat kami mbak, selama ini cuti haid sudah diberlakukan tapi, masih ada juga yang *nggak ngerti*.....di perusahaan kami mbak, konsep cuti haid sendiri dikhususkan pada konsep sakit yang disebabkan menstruasi atau haid, bukan pada rutinitas setiap bulan pada masa menstruasi, beberapa perusahaan rokok seperti punya kami pun punya kebijakan sendiri-sendiri”, “kalau mengenai status, kenapa kami hanya meminta hanya karyawan resmi saja yang di data, kalau untuk yang lain maksudnya untuk karyawan non resmi atau magang, bahaya *mbak*...mereka pasti menuntut ini itu”

“Karyawan resmi statusnya sudah jelas, merupakan karyawan kami, ada tanggung jawab dari kami atas hak-hak mereka, *lah*...untuk karyawan non resmi, kasarannya bukan karyawan kami, karena mereka belum terikat perusahaan, kan di pasal 81 ayat 2 juga sudah dijelaskan yang menyatakan sesuai dengan peraturan perusahaan, jadi kami selaku pihak perusahaan mengambil kebijakan seperti itu, tapi soal upah mereka, kami berikan hanya saja cuti haid tidak kami berikan kompensasi atau upah pengganti...walaupun ada surat keterangan dokter, ya *mending* masuk *aja*.”

Melihat kutipan wawancara diatas, maka perusahaan mengambil sikap untuk tidak membebani pekerja agar tidak hadir. Ditambah adanya pembedaan status karyawan menjadi karyawan resmi dan non resmi. Pembagian karyawan ini secara hak-haknya khususnya cuti haid tidak diberikan sehingga menimbulkan hubungan yang tidak harmonis antara karyawan dan perusahaan. Di dalam pasal 81 ayat 1 memang tidak ada penjelasan yang menyatakan adanya pembedaan status bagi pekerja/buruh yang akan mendapat cuti haid, akan tetapi kita melihat pasal 81 ayat 2, yang menyatakan bahwa pelaksanaan di dalam pasal 81 ayat 1 diatur berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Definisi perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Peraturan perusahaan

adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Sedangkan perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja atau buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban. Uraian definisi di atas, terkait pembedaan status antara karyawan resmi dan non resmi memang tidak dinyatakan. Untuk perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama masing-masing memuat syarat kerja dan tata tertib perusahaan, artinya semuanya sudah menjadi hak dari perusahaan untuk memberikan kepada siapa hak-hak sepenuhnya diberikan. Oleh karena itu data yang peneliti ambil hanya data untuk karyawan resmi saja.

Dari uraian di atas, terlihat jelas tentang jumlah responden dan penilaian para pekerja yang terlibat di dalam penelitian tentang cuti haid, tidak merata. Khususnya untuk karyawan non resmi, tidak mendapatkan hak atas cuti haid yang memang sudah menjadi peraturan perusahaan. Akan tetapi, sebagian besar responden menyatakan bahwa sebenarnya cuti haid sudah dilaksanakan, semua itu tergantung pada individu masing-masing bagaimana memahami suatu peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Peraturan perusahaan sudah semestinya dibuat dan diperhitungkan bersama oleh seluruh subjek yang terkait di dalam kegiatan proses produksi.

Perlindungan hukum selanjutnya, mengenai pemberian upah penuh selama ketidakhadiran pekerja. Adanya peraturan tentang cuti haid dan pemberian upah pengganti ketidakhadiran pekerja. Upah pengganti dari perusahaan diberikan kepada karyawan, khususnya karyawan resmi yang tidak masuk karena alasan sakit karena haid. Pasal 93 ayat 1 dan pasal 93 ayat 2 b menyatakan bahwa:

Bunyi pasal 93 ayat 1

“Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.”

Dalam pasal ini berlaku hanya untuk karyawan non resmi saja yang tidak mendapat upah, karena kedudukan status karyawan non resmi yang belum tetap, sehingga hak-haknya belum sepenuhnya didapat. Berbeda dengan karyawan resmi yang statusnya sudah menjadi karyawan tetap. Untuk masalah cuti haid, karena sakit, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sudah memberikan perlindungan, yakni pasal 93 ayat 2 (b):

*“Ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
(b)Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.”*

Hal ini berarti perusahaan memberikan upah pengganti ketidakhadiran per hari. Sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan yang telah dibuat. Perusahaan akan memberikan upah ganti apabila pekerja memberitahukan melalui surat keterangan dari dokter, sebaliknya apabila pekerja tidak memberikan surat keterangan tersebut,

maka perusahaan tidak akan memberikan upah tersebut. Surat keterangan dokter, sebagai bukti atas sakit yang dirasakan oleh pekerja yang mengalami masa haid pada hari pertama dan hari kedua. Selama ini perusahaan sudah berupaya untuk melakukan dan memberikan yang terbaik sesuai hak-hak karyawan khususnya karyawan resmi, namun masih belum merata. Walaupun belum merata pihak perusahaan akan selalu berupaya memberikan hak-hak sepenuhnya khususnya cuti haid. Ditambah adanya asuransi jaminan kesehatan dari BPJS Kesehatan dari perusahaan sehingga perlindungan hak-hak karyawan resmi tetap dijalankan dan dipenuhi.



BAB V

HAMBATAN DAN UPAYA PT. MAICA NUSANTARA DALAM MEMBERIKAN JAMINAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH PEREMPUAN

5.1. Hambatan Perusahaan dalam Memberikan Jaminan Perlindungan Hukum

Di dalam pelaksanaan perlindungan hukum, tidak semua karyawan mendapatkan hak-haknya secara merata dan penuh. Hal ini tentunya ada hambatan yang dapat mengganggu jalannya pelaksanaan perlindungan tersebut. Hambatan yang muncul, antara lain:

1. Dari Pekerja/Buruh Perempuan

- a. Ketika merasa sakit pada hari pertama dan kedua saat mengalami haid.

Ketika merasa sakit harus dibuktikan dengan pemeriksaan dokter dan kemudian dokter memberikan surat keterangan atas rasa sakitnya. Pengurusan surat dokter inilah yang menjadi hambatan utama. Pengurusan surat dokter yang terbilang cukup menyita waktu dan membayar biaya atas surat tersebut, membuat karyawan cukup enggan sehingga mereka mengabaikan waktu cuti haid yang menjadi hak para karyawan.

- b. Kesulitan ‘mengumpulkan’ pekerja perempuan.

Hal ini yang dimaksud adalah pekerja yang berstatus karyawan resmi supaya dapat diberikan informasi akan hak-hak mereka sebagaimana yang diatur oleh Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 oleh Paguyuban supaya mereka dapat memahami hak-

haknya dan melaksanakannya terutama untuk menjaga atau melindungi hak reproduksinya untuk menjaga kesehatan diri dan keturunannya sebagai generasi penerusnya nanti. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan kesadaran pihak pekerja/buruh perempuan yang kurang tanggap dalam memahami suatu peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Dari wawancara yang dilakukan terhadap Ratih sebagai Staff PGA, “Dari sekian banyak karyawan resmi, karena mereka sudah tidak terikat waktu artinya, mereka segera pulang ketika mereka menyelesaikan kegiatan produksi, beda dengan karyawan non resmi yang masih terikat jadwal kerja”.

Dari pernyataan di atas, hal ini juga diperkuat dengan tingkat pemahaman seluruh karyawan. Sebagian besar karyawan resmi tidak sepenuhnya mengetahui dan memahami akan makna cuti, termasuk cuti haid. Makna cuti haid bukan pada rutinitas setiap bulan pada hari pertama dan kedua haid, akan tetapi pada makna sakit, sakit yang dirasakan dan disebabkan karena menstruasi yang umumnya terjadi pada hari pertama dan kedua. Jadi, apabila karyawan merasakan sakit pada saat haid atau menstruasi pada hari pertama dan kedua, maka tidak diwajibkan bekerja, untuk pengganti tidak hadir, maka akan diganti uang ketidakhadiran dengan menyertakan surat keterangan sakit dari dokter. Namun, hal ini tidak semuanya merata, bahkan menjadi sia-sia karena upah pengganti yang diberikan juga harus dikurangi ketika meminta surat keterangan dari dokter.

2. Dari Pihak Perusahaan

a. Dibuatnya Peraturan yang Membedakan Status Pekerja

Dijelaskan pada Bab IV, tentang adanya perbedaan status pekerja, yakni karyawan resmi dan non resmi. Karyawan resmi sudah mempunyai status karyawan tetap sedangkan karyawan non resmi belum mempunyai status tetap, masih dalam masa percobaan. Padahal di dalam peraturan perundang-undangan pasal 81 ayat 1 dan 2, tidak menjelaskan tentang perbedaan status baik itu karyawan tetap maupun tidak tetap. Namun, yang terjadi adalah dilakukannya perbedaan diantara keduanya. Perbedaan tersebut termuat pada peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

b. Rasa Khawatir Akan Anggaran Pengeluaran Yang Besar Daripada Pendapatan

Hal ini bisa saja terjadi apabila semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, baik karyawan resmi maupun karyawan non resmi untuk mendapat cuti haid karena merasa sakit yang kemudian diganti dengan upah penuh. Di dalam menjalankan sebuah usaha, perusahaan selalu memikirkan untung dan rugi selama proses produksi berlangsung. Apabila karyawan banyak yang tidak masuk kerja, maka kegiatan proses produksi sedikit terhambat. Selain itu, perusahaan juga harus membayar upah penuh ketika beberapa karyawannya cuti haid, padahal apabila karyawan tersebut cuti, maka produksi juga menurun. Jadi, untuk pengeluaran terhadap pemberian upah tetap, namun untuk hasil produksi menurun. Belum lagi apabila perusahaan harus

membayai asuransi bagi karyawan setiap bulan sebesar Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) hanya untuk BPJS kesehatan. Hal itu sebagaimana yang dikemukakan oleh Kepala HRD, “Kami selaku perusahaan, harus membayar 100 juta setiap bulan untuk asuransi kesehatan pada BPJS”. Biaya tersebut kadang tidak sebanding dengan pendapatan yang diterima jika sudah dibagi dengan upah seluruh karyawan. Pasokan bahan baku juga kadang kurang. Terkadang apabila melihat variasi karyawan tinggi, pihak perusahaan di dalam memberikan hak-haknya menjadi tidak merata.

5.2. Upaya-upaya yang Dilakukan untuk Mengatasi Hambatan

Perlindungan hukum merupakan sarana yang tepat dalam memberikan rasa nyaman dan aman dalam kehidupan bermasyarakat. Di dalam perlindungan hukum, dapat dibedakan jenis perlindungan hukum, yakni perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan hukum yang berkaitan dengan kebebasan berpendapat melalui suatu forum, diskusi, musyawarah, dan sebagainya. Sedangkan perlindungan hukum represif adalah perlindungan hukum yang meliputi sarana dan prasarana di dalam peradilan umum dan peradilan administrasi negara. Dibawah ini akan dijelaskan berbagai upaya dari pihak responden terhadap cuti haid. Bersamaan dengan hal tersebut juga adanya upaya penegakan hukum yang salah satunya mencakup kaidah hukum yang termuat di dalam peraturan dan pelaksanaan yang ada di lapangan.

a. Dari Pekerja/ Buruh Perempuan

Sebenarnya, setiap kesulitan yang dialami para karyawan resmi yang tidak seluruhnya mendapatkan cuti haid dapat diatasi dengan usaha dari pihak paguyuban. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengumpulkan mereka dalam rangka untuk mencari jalan dalam meningkatkan kesadaran para karyawan resmi untuk menggunakan hak-haknya terutama hak untuk mendapatkan cuti haid. Pemberitahuan tentang kegunaan dan makna cuti haid dalam menyehatkan kesehatan reproduksi perempuan juga diberikan, namun hal tersebut tidak berjalan sesuai yang diharapkan. Waktu dan tenaga juga merupakan kendala yang mereka hadapi, sehingga muncul sikap kurang peduli terhadap peraturan yang telah dibuat membuat pelaksanaan perlindungan yang sudah tertulis, menjadi tidak berarti. Sebaiknya, karyawan resmi terutama dalam hal ini mengajak seluruh karyawan resmi untuk peduli terhadap setiap peraturan.

Pemahaman akan suatu peraturan juga penting bagi setiap pekerja. Oleh karena itu, sangatlah penting dilakukan pemberian suatu informasi yang besar dan terarah serta dilakukan melalui musyawarah tentang tata cara pemberian informasi yang berhubungan dengan setiap peraturan yang dibuat dari pihak perusahaan. Sehingga, seluruh karyawan dengan pihak perusahaan mengenai perbedaan makna cuti haid setidaknya dapat dikurangi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penjelasan dengan mengajak anggota paguyuban apa yang sebaiknya dan seharusnya dilakukan. Hal ini dibuktikan wawancara dengan Mastutik, "Dari kami sendiri *mbak*, anggota

paguyuban sudah mengajak pertemuan untuk seluruh anggota yang masih aktif untuk sekedar *share* ke teman-teman.”

b. Dari Pihak Perusahaan

Perusahaan memberikan perlindungan hukum secara preventif, melalui forum terbuka yang diadakan setiap hari Sabtu pagi. Forum tersebut dihadiri para anggota yang tergabung dalam serikat pekerja yang menamakan diri menjadi Paguyuban Karya Mandiri. Tugas dari paguyuban antara lain: (a) Memberikan perlindungan; (b) Memberikan pembinaan; dan (c) Memberikan bimbingan. Semuanya memiliki tujuan yakni menjadikan pekerja menjadi pekerja yang lebih profesional.

Adanya perbedaan status karyawan resmi dan non resmi menjadi berpengaruh terhadap hak-hak masing-masing. Sebaiknya perusahaan tidak demikian, akan tetapi itu sudah termasuk dari peraturan perusahaan, perjanjian kerja antara karyawan resmi dan karyawan non resmi. Selama ini perusahaan sudah memberikan hak-hak karyawan baik itu resmi maupun non resmi dengan hak-hak yang sesuai dengan status masing-masing.

Upah pengganti dari perusahaan diberikan kepada karyawan, khususnya karyawan resmi yang tidak masuk karena alasan sakit pada saat haid. Pasal 93 ayat 1 dan pasal 93 ayat 2 b menyatakan bahwa:

Bunyi pasal 93 ayat 1:

“Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”

Dalam pasal ini berlaku hanya pada karyawan non resmi saja yang tidak mendapat upah, karena kedudukan dan status karyawan non resmi yang belum tetap, sehingga hak-haknya belum sepenuhnya didapat. Berbeda dengan karyawan resmi yang statusnya sudah menjadi karyawan tetap. Upah yang tidak dibayar ketika pekerja tidak melakukan pekerjaan, artinya dalam sehari tidak masuk maka tidak akan mendapat upah. Untuk masalah cuti haid, karena merasakan sakit Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sudah memberikan perlindungan, yakni pasal 93 ayat 2 (b):

*“Ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
(b)Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.”*

Hal ini berarti, perusahaan memberikan upah pengganti ketidakhadiran per hari pada karyawan resmi tidak masuk kerja karena sakit yang disebabkan haid. Sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan yang telah dibuat.

Adanya jaminan kesehatan dari BPJS kesehatan. Karyawan resmi 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.⁵⁵

c. Dari Pihak Pengawas Disosnaker

Pihak pengawas melakukan berbagai upaya yang salah satunya adalah upaya preventif. Upaya preventif merupakan suatu upaya yang

⁵⁵ Wawancara dengan kepala HRD, Bapak Hamam pada tanggal 25 April 2014.

dilakukan melalui forum sosialisasi hak-hak normatif para pekerja, hal ini bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Melakukan Koordinasi

Selama ini koordinasi dengan pihak perusahaan tidak menjadi masalah yang berarti. Pengawas dari Disosnaker bergerak sesuai dengan wewenang masing-masing. Selama tidak ada keluhan dari pihak karyawan maupun perusahaan tersebut. Petikan wawancara dengan Bu Rakhmawati, Pengawas Disosnaker, “Selama ini tidak ada yang komplain atau mengadu permasalahan cuti haid kepada kami...”

Kesimpulannya, bahwa pihak pengawas dari Disosnaker menganggap semua berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan bahwa pengawas dari Disosnaker sudah mengetahui bahwa pada yang secara normatif hak-hak reproduksi pekerja perempuan diatur sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.⁵⁶; Jadi selama tidak ada yang melaporkan bahwa haknya dilanggar maka Disosnaker tidak melakukan pengawasan secara detail sampai menanyakan satu persatu kepada para pekerjanya. Yang dikoordinasi dengan rinci selama ini hanya sebatas kecelakaan kerja, yang di dalamnya meliputi K3 secara umum. Selain koordinasi dalam pelaksanaan kecelakaan kerja.

2. Melakukan Sosialisasi

Sosialisasi dilakukan terhadap para pekerja, termasuk seluruh Karyawan di PT. Maica Nusantara. Sosialisasi dilakukan di perusahaan dengan mengantongi surat ijin dari perusahaan. Hal ini perlu dilakukan

⁵⁶ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 81 ayat 1 dan 2.

mengingat sebagian besar karyawan kurang memahami akan suatu kebijakan peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Tak jarang, perusahaan terkena dampak dari aksi unjuk rasa para karyawan. Untuk menghindari hal tersebut, maka dilakukan sosialisasi antara penegak yakni pengawas Disosnaker, pihak perusahaan, dan karyawan, sehingga dapat diketahui dan dicari jalan keluarnya dengan jelas.

3. Melakukan Pertemuan Antara Pihak Pekerja dan Pihak Disosnaker

Hal ini bertujuan untuk membentuk suatu hubungan baik yang terjalin antara pihak Paguyuban dengan pihak Disosnaker, karena setiap kali ada kegiatan di Disosnaker, Paguyuban selalu diundang, seperti kutipan wawancara dengan Ketua Paguyuban berikut: “Kita selalu diundang dan datang kalau ada acara di Disosnaker bersama pihak perusahaan mbak.”

Hubungan yang tersebut berarti dapat dijadikan pelajaran dan contoh, bahwa selama ini pihak disosnaker peduli akan hak-hak dan nasib pekerja. Sebaiknya antara pihak pekerja, pihak perusahaan dan penegak yakni pengawas dari Disosnaker, melakukan kerja sama dengan baik, sehingga akan tercipta hubungan yang baik pula.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Dari penjelasan di dalam BAB 4 dan BAB 5, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bentuk Perlindungan Cuti Haid

Perlindungan hukum atas cuti haid bagi buruh perempuan yang bekerja di PT. Maica Nusantara memang sudah diberlakukan sesuai dengan peraturan perusahaan yang memuat dan bersumber dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 81 ayat 1 dan 2 tentang cuti haid. Akan tetapi, cuti haid diberikan hanya pada karyawan resmi saja. Sedangkan karyawan non resmi tidak diberikan. Alasannya, karena status dan hak-hak dari karyawan non resmi secara normatif tidak sepenuhnya di dapat.

Kemudian, di dalam pasal tersebut, bahwa pelaksanaan cuti haid diartikan pada pengertian sakit, sakit yang dimaksud adalah sakit yang dirasakan dan disebabkan oleh menstruasi yang sebagian besar dialami oleh kaum perempuan, bukan konsep cuti haid yang secara umum dipahami hanya pada saat hari pertama dan kedua saja. Hal ini wajar, jika sebagian karyawan resmi dan non resmi ada yang beranggapan tidak mendapat cuti haid dengan alasan yang tidak dapat dijelaskan dan tidak mengerti dengan kebijakan perusahaan. Dibuktikan dengan tingkat

pendidikan terakhir pekerja/buruh perempuan, sehingga belum begitu memahami dan mengerti makna cuti haid yang merupakan hak bagi pekerja/buruh perempuan itu sendiri.

2. Hambatan dan Upaya PT. Maica Nusantara dalam memberikan jaminan perlindungan hukum atas cuti haid

Hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan atas cuti haid adalah keharusan mendapat surat keterangan dokter berdampak pada malas atau tidak digunakannya hak karyawan resmi untuk cuti, karena penghasilan baik dari pihak karyawan maupun perusahaan menjadi berkurang. Hal ini dikarenakan upah penuh yang diterima saat dua hari cuti haid tersebut dikurangi dengan biaya periksa ke dokter supaya ijin cutinya keluar dan apabila pekerja/karyawannya tidak masuk kerja, maka pendapatan yang diterima perusahaan menurun dan tidak memenuhi target.

Bahwa upaya yang dilakukan baik dari pihak karyawan maupun pihak dari PT. Maica Nusantara selama ini belum maksimal. Pihak karyawan misalnya, dalam memperjuangkan hak-haknya tidak bisa secara individual, melainkan dengan sarana dan prasarana dari pihak paguyuban. Sedangkan pihak perusahaan dalam memberikan jaminan perlindungan hukum atas cuti haid karena merasakan sakit, dengan diberikan upah ganti selama per hari dengan menyertakan surat keterangan dari dokter dan juga memberikan jaminan kesehatan juga diberikan untuk buruh perempuan resmi, melalui BPJS kesehatan atau Jamsostek.

6.2. Saran

1. Kepada pihak karyawan sebaiknya meluangkan waktu untuk memahami dan memperjuangkan hak-haknya. Karena pekerja/karyawan merupakan tanggung jawab bersama antara pihak perusahaan dan penegak dari Disosnaker. Oleh karena itu, pihak karyawan harus mengetahui pula hak-hak normatifnya dan berani untuk memperjuangkan haknya.
2. Kepada pihak perusahaan sebaiknya:
 - a. Melakukan sosialisasi tentang apa saja yang perlu dibahas, baik keluhan maupun tuntutan atau temu karyawan rutin setiap satu bulan sekali agar aspirasi hubungan karyawan dan perusahaan dapat terjalin lebih harmonis;
 - b. Perusahaan hendaknya di dalam membuat kebijakan peraturan perusahaan mengacu pada peraturan perundang-undangan dengan melihat baik dan buruknya dari peraturan yang dibuat, sehingga antara tuntutan pihak perusahaan dan karyawan tidak terjadi kesenjangan sosial yang dapat disebabkan oleh kurangnya perhatian serta komunikasi diantara keduanya;
2. Kepada Disosnaker:
 - a. Memantau perkembangan perusahaan setiap 3 bulan sekali, sehingga dapat mengurangi adanya tindak kecurangan yang bisa saja dilakukan oleh pihak perusahaan;
 - b. Memberikan sosialisasi kepada tenaga kerja mengenai pengetahuan dunia kerja dan memberikan dukungan secara moral, sehingga tenaga kerja dapat lebih berhati-hati dalam menjaga keselamatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU

- Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- , **Strategi Penulisan Hukum**, CV Lubuk Agung, Bandung, 2011.
- Jazim Hamidi dkk, **Teori dan Politik Hukum Tata Negara**, Total Media, Yogyakarta, 2008.
- Iman Soepomo, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta, 1999.
- Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, edisi revisi**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Muladi, **Hak Asasi Manusia: Hakikat, Konsep, dan implikasinya dalam Perspektif hukum dan masyarakat**, PT Refika Aditama, Bandung, 2005.
- Mufidah, **Bingkai Sosial Gender: Islam, Strukturasi, dan Konstruksi Sosial**, UIN-Maliki Press, Malang, 2010.
- Philippus, M.Hadjon, **Perlindungan Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Adminstrasi Negara**, Bina Ilmu, Surabaya, 1987.
- Rachmad Syafa'at, **Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi**, In-Trans Publishing, Malang, 2008.
- Soerjono Soekanto, **Penegakan Hukum**, Bina Cipta, Bandung, 1983.

UNDANG-UNDANG

- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang No.21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan**, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 91 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4309.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja,
Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 131 Tahun 2000,
Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989.

KONVENSI INTERNASIONAL

Konvensi ILO No. 81 Tahun 1947 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
dalam Industri dan Perdagangan.

Konvensi CEDAW

WAWANCARA

Wawancara dan disampaikan oleh Kepala Desa Sugihwaras, di Kantor Balai
Desa Sugihwaras, Kecamatan Jenu, Kabupaten Tuban pada 29
Agustus 2013.

Wawancara dengan Bapak Hamam sebagai Kepala HRD pada tanggal 23
September 2013.

Wawancara mendalam terhadap dua tenaga kerja yang bekerja di PT. Maica
Nusantara pada tanggal 31 Januari 2014.

Wawancara dilakukan terhadap Sumarni sebagai karyawan resmi dan
Anggra sebagai karyawan non resmi pada tanggal 31 Januari 2014.

Wawancara dengan Bu Rakhmawati, Pegawai Pengawas Dinas Sosial dan
Tenaga Kerja pada 21 Maret 2014.

Wawancara mendalam dengan Kepala HRD Bapak Hamam pada 24 Maret
2014.

Wawancara dengan Nanik dan Khotim keduanya menjabat sebagai leader
giling, dilakukan pada tanggal 8 April 2014.

Wawancara dengan Mbak Mastutik Ketua Paguyuban pada 11 April 2014.

Wawancara pada beberapa narasumber seperti mbak Ratih sebagai Staff
PGA dan Mastutik sebagai ketua paguyuban dan karyawan resmi,
mbak Nanik dan Khotim yang dilakukan pada 14 April 2014.

Wawancara dilakukan bertahap dengan Pak Fauzi, Pak Taufik, dan Ibu
Rakhmawati yakni pada tanggal 19 September 2013 dan 15 April
2014.

Wawancara dengan ketua paguyuban, Mbak Mastutik pada tanggal 15 April
2014.

Wawancara dengan Bapak Hamam sebagai Kepala HRD pada tanggal 25 April 2014.

Wawancara mendalam dengan Mastutik sebagai Ketua Paguyuban yang dilakukan pada 14 Mei 2014.

INTERNET

<http://kbbi.web.id/sakit> (30 April 2014)

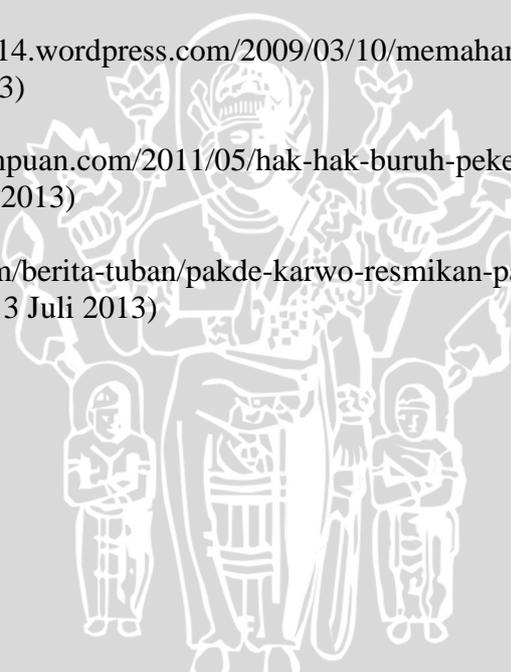
<http://www.harianmetronews.com/baru/index.php/peristiwa1/item/467-demo-karyawan-tuntut-cuti-haid> (13 Juni 2013)

Safinah Surya Hakim, *Cuti Haid: Menghargai atau merendahkan perempuan?*(online),<http://kesehatan.kompasiana.com/seksologi/2010/12/29/cuti-haid-menghargai-atau-merendahkan-perempuan-329616.html>, 2010 (13 Juni 2013)

<http://pramareola14.wordpress.com/2009/03/10/memahami-arti-gender/> (13 Juni 2013)

<http://jurnalperempuan.com/2011/05/hak-hak-buruh-pekerja-perempuan/> (14 Juni 2013)

Wacanatuban.com/berita-tuban/pakde-karwo-resmikan-pabrik-rokok-di-tuban/ (13 Juli 2013)



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

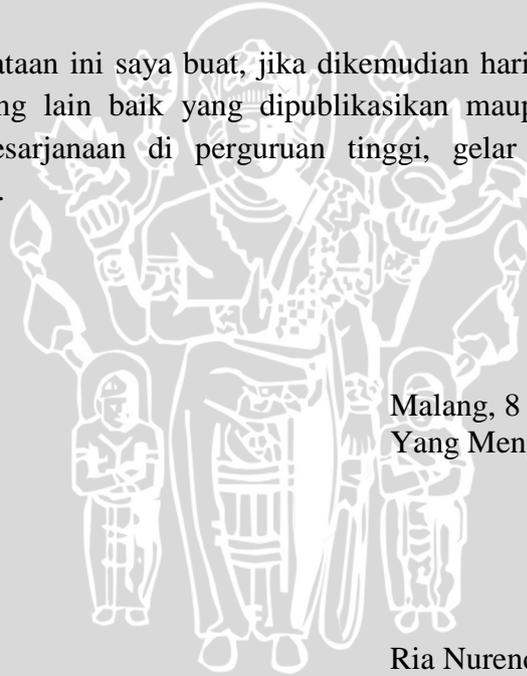
Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ria Nurendah

NIM : 105010109111002

Menyatakan bahwa di dalam penulisan karya ilmiah hukum berupa skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/data orang lain yang telah dipublikasikan, juga bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang dipublikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, gelar kesarjanaan saya sanggup untuk dicabut.



Malang, 8 Juli 2014
Yang Menyatakan,

Ria Nurendah
NIM. 105010109111002

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Brawijaya, penulis yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ria Nurendah
NIM : 105010109111002
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas/Konsentrasi : Hukum/Perdata Perburuhan
Jenis Karya : Skripsi/Artikel Jurnal Ilmiah

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Brawijaya, **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Nonexclusive Royalti Free Right*) atas karya ilmiah penulis yang berjudul:

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM BURUH PEREMPUAN
ATAS CUTI HAID (Studi di Pabrik Rokok PT. Maica Nusantara Kabupaten
Tuban)**

Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Brawijaya berhak menyimpan, mengalihmedia / formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir penulis tanpa meminta ijin dari penulis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Ria Nurendah

Pada tanggal :

Yang menyatakan,

(Ria Nurendah)