

ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM YANG DIPEROLEH KHUSUSNYA UNTUK BURUH ATAU PEKERJA PEREMPUAN PADA PT AFI TERHADAP HAK CUTI HAID MENURUT HUKUM POSITIF INDONESIA

Felix Thekno, Albertus Agung Yonathan, Rasji

Universitas Tarumanagara, Indonesia

Author Corresponding:
Felix Thekno

Abstract.

Legal protection for female workers is aimed at guaranteeing workers' rights, including ensuring equal treatment between workers regardless of gender. The protection of rights for female workers has received much public attention because of the large number of discrimination and crimes that befell female workers. Like the dispute that occurred between the Aice management team and the labor union which has been a matter of public discussion since 2017. So the formulation of the problem that will be discussed is how to obtain legal protection, especially for workers or female workers at PT AFI regarding menstrual leave rights according to Indonesian positive law. , which obtained results that according to the author, PT. AFI does not completely conflict with what is regulated in Article 81 of the Employment and Termination Law if a worker is absent for 5 (five) working days or more in a row without written information accompanied by valid evidence and has been summoned 2 (two) times properly and in writing, employment can be terminated without severance pay, which is a dispute between PT. AFI and the Workers Union peaked when workers went on mass strike. This is unfortunate because disputes can be resolved through the initial stage, namely mediation and filing a lawsuit at the Industrial Relations Court if a middle ground cannot be found.

Keywords: Labor/Workers, Women, Leave Rights, Menstruation.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara hukum, sebagaimana hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945), dengan adanya pasal tersebut memberikan makna berupa setiap warga negara Indonesia wajib patuh dan tunduk perihal menjalankan kehidupan berbangsa dan bernegara sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku di Indonesia. Oleh sebab itu tidak heran apabila disegala bidang aspek kehidupan selalu diatur dengan hukum salah satunya bidang hubungan industrial yang mencakup terkait tenaga kerja.

Selain menyatakan Indonesia sebagai salah satu negara hukum, UUD NRI Tahun 1945 juga memberikan jaminan mengenai hak-hak asasi manusia

bagi bangsa Indonesia. Jaminan atau janji negara Indonesia terhadap masalah hak asasi dapat dibuktikan dari adanya hak-hak fundamental dalam konstitusi, yang mana hak-hak tersebut ada sebelum *The Universal Declaration of Human Rights* tahun 1948 diumumkan, karena UUD NRI Tahun 1945 telah lebih dahulu mencantumkan hak asasi manusia.¹ Keberadaan UUD NRI Tahun 1945 ini menjadi bukti bahwasannya Indonesia menjadi salah satu negara yang sangat menghormati hak asasi manusia bagi rakyatnya.

Salah satu bentuk hak asasi yang dimiliki rakyat Indonesia adalah prinsip persamaan hak bagi setiap warga negaranya. Akibatnya, tindakan diskriminasi menjadi suatu perilaku atau perbuatan yang dilarang oleh hukum. Makna dari persamaan tersebut antara lain ialah setiap warga negara dipandang sama sederajat tanpa memandang apapun termasuk agama, suku, budaya, jenis kelamin, hingga kedudukan. Pernyataan tersebut didukung dengan adanya ketentuan dalam Pasal 2 Deklarasi Hak Asasi Manusia yang menyebutkan bahwa: "Setiap orang berhak atas semua hak dan kebebasan yang tercantum pada pernyataan ini dengan tidak ada pengecualian apapun, seperti kebebasan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, politik, asal-usul kebangsaan atau kemasyarakatan, hak milik, kelahiran ataupun kedudukan lainnya".

Persamaan ini sangat wajib diterapkan mengingat Indonesia sebagai salah satu negara yang memiliki banyak kepulauan yang mengakibatkan perbedaan yang begitu banyak, sehingga seringkali perbedaan tersebut dikhawatirkan dapat menimbulkan perpecahan dalam lapisan masyarakat tertentu. Dengan adanya Deklarasi Hak Asasi Manusia ini, maka tidak ada alasan untuk menerapkan diskriminasi dalam bermasyarakat. Adanya perlindungan persamaan ini digunakan untuk kenyamanan dan keamanan warga negara bersama, jadi tidak ada warga negara yang pemenuhan haknya terhalang dikarenakan perbedaan di kehidupan bermasyarakat.

Menurut normatif, hukum di Indonesia sendiri sudah mengatur dengan baik mengenai prinsip-prinsip kesetaraan hak bagi laki-laki dan perempuan. Namun menurut realitanya, terdapat ketimpangan. Karena di Indonesia seringkali ditemukan stigma budaya patriarki yang masih berlaku. Padahal seharusnya, prinsip patriarki ini sudah harus ditinggalkan dan tidak diterapkan dalam kehidupan sehari-hari sebagaimana mestinya. Hal tersebut disebabkan karena budaya tersebut tidak sesuai dengan perkembangan hingga budaya yang berkembang saat ini. Dalam budaya patriarki, perempuan seringkali diberi stigma bahwa perempuan adalah makhluk hidup yang lemah.

Salah satu julukan yang melekat pada perempuan dalam prinsip patriarki ialah pekerjaan perempuan. Dimana menurut prinsip patriarki, pekerjaan yang

¹ Bahder Johan Nasution, 2014, *Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Bandung: Mandar Maju, Hal. 250.

seharusnya dimiliki dan dikuasai oleh seluruh perempuan ialah pekerjaan rumah seperti pekerjaan mengurus anak, membersihkan rumah, memasak, melayani suami, mengandung, melahirkan, dan lain-lain. Atas dasar tersebut, membuat kemampuan bekerja perempuan seringkali masih diragukan hingga bahkan disepelkan. Hal tersebut dibuktikan dengan tindakan para perusahaan besar yang masih memilih pekerja laki-laki dibandingkan pekerja perempuan.

Banyak alasan mengapa pekerja laki-laki lebih banyak dipilih, salah satunya ialah karena keadaan biologis perempuan yang harus mengalami masa haid setiap bulan nya dan juga masa melahirkan. Menurut sebagian perusahaan keadaan pada perempuan tersebut merupakan keadaan yang menyusahkan dan merugikan bagi perusahaan, baik karena cuti yang terlalu banyak namun tetap memberikan gaji dan tunjangan, tenaga yang kurang maksimal apabila dibandingkan dengan laki-laki, kecepatan yang tidak memadai. Sehingga kondisi tersebut secara tidak langsung akan membuat pihak perempuan akan hanya di jadi kan bawahan yang menunjang pekerjaan laki-laki saja untuk perusahaan.

Kondisi yang tidak adil tersebut, lambat laun menimbulkan protes atau keluhan dari kaum aktivis perempuan, yang mana menurut mereka sebagai perempuan sangat berhak untuk menuntut hak mereka sebagai perempuan, yakni hak sama rata dengan laki-laki. Meskipun telah menuntut haknya dan telah ditegaskan dalam Undang-Undang baik dalam UU Hak Asasi Manusia hingga UUD NRI Tahun 1945, dalam realitanya tidak sedikit perempuan yang masih menjadi tujuan atau sasaran dari korban diskriminasi dan ketidakadilan.

Apabila dilihat dari makna hak asasi manusia, laki-laki dan perempuan mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam kehidupan sosial, salah satunya berlaku dalam bidang tenaga kerja, sebagaimana yang ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Pengertian tenaga kerja pada dasarnya memiliki arti umum yaitu setiap orang dapat melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa yang memenuhi kebutuhan orang atau masyarakat (Moch. Faisal. 2009:43).

Dalam perkembangan jaman, perempuan banyak yang andil dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga sehingga semakin sering dijumpai tenaga kerja perempuan. Karena itu tenaga kerja perempuan membutuhkan perlindungan secara hukum. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan ditujukan untuk menjamin hak-hak pekerja termasuk juga menjamin persamaan perlakuan antar pekerja tanpa memandang jenis kelamin. Selain itu pekerja/buruh adalah orang Indonesia yang perlu diberi perlindungan oleh hukum yang berlaku di Indonesia sehingga pemerintah berkewajiban

memberikan perlindungan hukum.² Perlindungan hak bagi pekerja perempuan sudah banyak disoroti publik karena ditemukan banyaknya diskriminasi maupun kejahatan yang menimpa pekerja perempuan.

Sebagaimana perselisihan yang terjadi antara tim manajemen Aice dengan serikat buruh yang telah menjadi pembicaraan publik sejak tahun 2017. Perselisihan ini, bermula ketika pekerja/buruh memperlakukan beberapa kondisi kerja yang dirasa tidak sesuai dengan ketentuan dari undang-undang yang berlaku, diantaranya seperti: Pertama, kondisi yang menjadi permasalahan awal adalah penurunan upah. Penurunan upah buruh menurun dari upah sektor I menjadi upah minimum kabupaten (selanjutnya disebut UMK) yang artinya buruh kehilangan upah sekitar Rp 280.000 (dua ratus delapan puluh ribu rupiah).

Dari kondisi tersebut, buruh pada akhirnya tetap memperjuangkan supaya perusahaan menaikkan upahnya. Akan tetapi hasil yang diperoleh ialah setiap tahun perusahaan hanya menaikkan upah sebesar 5.000 saja. Pada tahun 2019 upah yang berlaku pada PT Alpend Food Industry (selanjutnya disebut PT AFI) adalah UMK +Rp 10.000. Namun pengusaha menyatakan adanya tambahan upah sebesar Rp 700.000 (tujuh ratus ribu rupiah) per bulan, yang dinilai sebagai penyesatan karena yang dimaksud dengan upah Rp 700.000 (tujuh ratus ribu rupiah) per bulan adalah penggantian uang makan, dimana perusahaan tidak menyediakan catering sebesar Rp 15.000 (lima belas ribu rupiah) per hari dan uang transport sebesar Rp 5.000 (lima ribu rupiah) per hari. Dan juga tambahan Rp 200.000 (dua ratus ribu) per bulan yang hanya dapat diambil bila kehadiran mencapai 100 persen tanpa adanya alasan ketidak hadiran dalam bentuk apapun, seperti: izin, sakit, maupun alpa atau mangkir.

Permasalahan kedua yang dihadapi oleh para buruh dan pekerjanya ialah, sejak tahun 2018 buruh sering mengalami berbagai mutasi dan demosi. Pemindahan tersebut dilakukan secara sepihak dan seringkali ditempatkan pada posisi yang lebih berat yakni ke bagian produksi. Akan tetapi pekerja yang menolak mutasi atau perpindahan tersebut dengan cara demo atau mengikuti aksi mogok kerja di demosi, akan mengakibatkan nantinya upah dan tunjangannya diturunkan. Salah seorang buruh perempuan berinisial ER yang mengidap penyakit endometriosis, namun tetap dipindahkan beberapa kali hingga ke bagian produksi oleh Perusahaan atau PT AFI tersebut. Yang mana tindakan tersebut semakin memperburuk kondisi penyakitnya, tindakan tersebut menjadi salah satu bukti bahwa buruh tidak memiliki pilihan pengobatan. Tidak hanya mendapatkan perilaku mutasi, akan tetapi ER juga mengalami penurunan upah. Sehingga dalam kasus ini menurut penulis ini,

² Muh Sadi dan Sobandi, 2019, Hukum Ketenakerjaan di Indonesia. Palembang: Prenadamedia. Hal 96

Perusahaan terlalu egois karena tidak memperdulikan kondisi atau kebutuhan dari para pekerja maupun buruhnya.

Permasalahan ketiga, adalah surat peringatan (selanjutnya disebut SP) yang terlalu mudah diberikan pada pekerja tanpa adanya pembinaan hingga teguran terlebih dahulu. Hal ini khususnya dialami oleh buruh yang menjadi anggota SGBBI salah satunya anggota yang menjadi leader dikenai SP 2 karena menolak untuk memberikan SP langsung kepada pekerja. Seharusnya alur yang digunakan harus berdasar pada beberapa tahapan seperti teguran lisan terlebih dahulu. Contoh pemberian SP yang terlalu mudah terjadi pada bulan Desember 2019, ketika 71 (tujuh puluh satu) buruh anggota dipindahkan ke bagian cone. Buruh sempat menolak karena meminta training dan surat tugas langsung per orang. Akan tetapi permintaan tersebut tidak dihiraukan dan pada akhirnya mereka menerima mutasi yang membuat para buruh bekerja pada bagian produksi dan disusul dengan memperoleh SP III dan melakukan PHK. Untuk menangani hal tersebut, perusahaan tidak mengambil pusing karena perusahaan menyediakan buruh *outsourcing* untuk menggantikan buruh-buruh tersebut.

Keempat, permasalahan selanjutnya yang dialami oleh pekerja maupun buruh ialah mengeluhkan pengambilan cuti yang dipersulit. Sebelumnya prosedur pengambilan cuti sakit maupun izin lebih mudah karena pekerja hanya menyerahkan formulir kepada leader bagian dan perusahaan menerima surat keterangan dokter (selanjutnya disebut SKD) dari klinik lain (non faskes) yang menggunakan biaya pribadi. Namun sayangnya, pada tahun 2018 kebijakan tersebut diubah secara sepihak oleh perusahaan, yang mana perubahan permintaan cuti harus diurus sendiri oleh pekerja dan SKD yang diakui hanya yang dari fakes. Perusahaan mengharuskan buruh untuk mengurus sendiri formulir cuti dengan prosedur sebagai berikut:

1. Mengambil formulir di kantor dan menandatangani permohonan cuti
2. Meminta tanda tangan leader atau leader grup
3. Meminta tanda tangan supervisor
4. Meminta tanda tangan manajer produksi atau asisten/penerjemahnya
5. Meminta tanda tangan HRD
6. Menyerahkan kembali ke kantor

Seperti yang diketahui bahwa, prosedur yang disebutkan di atas sangat menyulitkan kondisi buruh, selain itu operator vane harus bekerja dan hanya mempunyai waktu saat istirahat atau pulang kerja. Klinik perusahaan maupun fakes pun sangat membatasi dikeluarkannya SKD. Apabila pekerja sakit, klinik atau fakes hanya memberi Surat Keterangan Berobat (selanjutnya disebut SKB) yang artinya pekerja dianggap kuat untuk bekerja di pabrik.

Sedangkan untuk cut haid nyaris tidak dapat diambil sama sekali. Bahkan haid dianggap penyakit karena pekerja harus mendapatkan izin dari dokter klinik perusahaan untuk mendapatkan cuti haid. Dokter klinik biasanya tidak memberikan cuti haid melainkan hanya memberi obat penghilang rasa sakit. Sebagaimana yang dirasakan korban atau ER sebagai pekerja perempuan PT AFI tersebut yang seringkali meminta cuti haid namun tidak diberikan oleh dokter sehingga harus dioperasi.

Keresahan ini tidak hanya dirasakan oleh pihak perempuan yang mengalami keluhan menstruasi saja, namun terdapat kondisi lain yang dipersulit, seperti buruh perempuan hamil yang mana masalah ini telah di adukan kepada komnas HAM, yang semasa kerjanya telah dipekerjakan pada malam hari. Pekerja/buruh perempuan hamil pada PT. AFI masih dikenakan shift pertama hingga ketiga sebagai berikut:

1. Shift 1: Jam 07.00-15.00 WIB
2. Shift 2 : Jam 15.00-23.00 WIB
3. Shift 3 : Jam 23.00-07.00 WIB

Buruh perempuan hamil tidak dapat mengambil kerja non shift karena dipersulit dengan syarat harus ada keterangan dari dokter spesialis kandungan dan harus ada kelainan kandungan. PT. AFI pun tidak menyediakan fasilitas jemputan untuk karyawan yang bekerja pada shift tiga, hanya diganti dengan uang transport sebesar Rp 5.000 (lima ribu rupiah) per hari. Maka seharusnya hak daripada pekerja/buruh tidak terpenuhi dalam memperoleh fasilitas transportasi pada malam hari. Untuk karyawan perempuan yang bekerja pada shift tiga mendapatkan tambahan asupan gizi berupa susu kemasan botol cair 190 ml dan 1 (satu) buah roti yang bernilai kurang lebih Rp 5.000 (lima ribu rupiah).

Pekerja/buruh perempuan hamil masih dikenakan target produksi seperti biasa dan tidak mendapatkan keringanan dalam pekerjaan meskipun buruh sudah melaporkan terkait kehamilannya. Setelah menjalani pekerjaan yang berat selama buruh perempuan hamil mengambil cuti melahirkan buruh pernyataan tertulis dengan materai, yang mana isi dari pernyataan tersebut salah satunya memuat bahwa tidak akan menuntut kepada perusahaan bila dikemudian hari terjadi sesuatu yang tidak diinginkan. Sehingga dari uraian kronologi tersebut, memperoleh data dengan total kasus keguguran sepanjang tahun 2019 hingga 2020 terdapat sebanyak 21 (dua puluh satu) kasus.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) metode penelitian yang meliputi:

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang menggunakan studi kepustakaan terhadap bahan-bahan hukum yang berisi dari bahan hukum primer, sekunder serta tersier, terutama yang berkaitan dengan materi yang dikaji, yang mencakup peraturan perundang-undangan yang sedang berjalan yang mempunyai kekuatan mengikat dan buku literatur.

2. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan ini adalah pendekatan secara *Statute Approach* dan *Conceptual Approach*. *Statute Approach* merupakan pendekatan yang dilaksanakan dengan metode mengenali serta mengulas peraturan perundang-undangan yang berjalan saat ini yang berkaitan dengan materi yang dikaji, serta *Conceptual Approach* merupakan pendekatan yang dilaksanakan dengan metode menelusuri pandangan para ahli, literatur-literatur, doktrin-doktrin serta bahan bacaan lainnya yang jadi teori pendukung dalam pembahasan tersebut.

3. Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam penulisan ini terdiri dari:

- a. Bahan Hukum Primer merupakan suatu bahan hukum yang sifatnya mengikat, perihal ini meliputi peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan masalah yang ditulis oleh penulis. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini ialah:
 1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 3. Deklarasi Hak Asasi Manusia.
- b. Bahan Hukum Sekunder adalah suatu bahan hukum yang berkaitan dengan bahan hukum primer dan bisa memberi kemudahan untuk menganalisis dan dimengerti, seperti literatur-literatur, artikel-artikel, dan jurnal-jurnal, maupun karya ilmiah para sarjana.
- c. Bahan Hukum Tersier adalah bahan yang membagikan penjelasan pada bahan hukum primer serta sekunder, seperti kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia dan lain-lain.

4. Langkah Penelitian

Langkah penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian yuridis normatif maka pertama-tama penulis melakukan studi pustaka dengan mempelajari peraturan perundang-undangan dan literatur untuk pemecahan permasalahan penelitian ini. Setelah itu, penulis melakukan inventarisasi peraturan-peraturan atau literatur yang terikat dengan pokok permasalahan ini. Selanjutnya, dilakukan klasifikasi bahan hukum yang tersangkut lalu disusun secara sistematis guna memudahkan pemahaman dalam membacanya.

Langkah pembahasan dilaksanakan menggunakan penalaran yang bersifat deduksi, yang artinya diawali oleh pengetahuan hukum yang sifatnya universal yang didapat dari peraturan perundang-undangan serta literatur, yang setelah itu diterapkan dipersoalan atau kasus yang diutarakan guna diperoleh dari jawaban persoalan yang sifatnya khusus, sehingga dalam menganalisa menggunakan penafsiran sistematis yakni menghubungkan penafsiran diantara peraturan perundang-undangan yang ada dan pandangan para ahli dan sarjana, yang bertujuan untuk mengenali serta menguasai permasalahan yang berkaitan dengan materi yang dibahas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Perlindungan Hukum yang diperoleh khususnya untuk buruh atau Pekerja Perempuan pada PT AFI Terhadap Hak Cuti Haid menurut Hukum Positif Indonesia

Pengertian buruh atau pekerja dijelaskan dalam Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa buruh/pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sehingga dalam hal ini buruh/pekerja pada PT. AFI adalah pekerja yang sesuai dan memenuhi unsur dan definisi buruh/pekerja dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan tersebut, sama halnya dengan para pekerja atau buruh perempuan yang bekerja pada perusahaan, pabrik, maupun yang menjual jasa atau tenaganya, harus turut mendapatkan perlindungan yang baik atas Keselamatan, kesehatan, serta kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan khususnya dalam dua bab yang berisi perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan, yakni bab III tentang kesempatan dan perlakuan yang sama dan bab X paragraf tiga yang sepenuhnya membahas tentang pekerja perempuan. Membahas mengenai hak, secara umum hak berkaitan dengan hak asasi manusia, yang mana Hak Asasi Manusia ini memiliki pengertian sebagai hak yang timbul dan melekat pada diri itu sendiri itu sejak lahir hingga meninggal dunia.

Menurut hukum, setiap individu harus mendapatkan perlindungan dan jaminan atas hak yang dimilikinya. Sebagaimana jaminan dan perlindungan ini harus dipenuhi mengingat rentannya pemenuhan hak tersebut, sehingga dibutuhkan perlindungan dibawah payung hukum yang dapat memberikan jaminan agar hak-hak tersebut benar terjadi dan dilaksanakan sebagaimana mestinya. Jadi secara tidak langsung pemenuhan hak ini bersifat memaksa dan mutlak sehingga harus dipenuhi oleh tiap individu.

Oleh sebab itu, pemenuhan hak tersebut seharusnya juga dirasakan oleh pekerja/buruh perempuan pada PT. AFI, apabila para pekerja maupun buruh tidak mendapatkan perlindungan hak yang baik atas keselamatan, kesehatan,

serta kesusilaan maka diperlukan solusi untuk menangani permasalahan tersebut, maka hendaknya harus ada kesepakatan dalam kerja yang sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan khususnya yang mengatur mengenai hak dan kewajiban pengusaha dan juga pekerja.

Sebagaimana sudah seharusnya perempuan mendapatkan tempat yang setara dengan laki-laki dalam berbagai bidang pekerjaan, meskipun memiliki kedudukan yang sama kodrat seorang perempuan tak dapat dibantahkan dan tetap memiliki tempat tersendiri yang harus dijaga. Bukti nyata pihak perempuan telah mendapatkan perlindungan ialah terbentuknya Komisi Nasional anti Kekerasan terhadap Perempuan atau yang dikenal sebagai Komnas Perempuan, yakni salah satu lembaga negara yang bersifat independen.

Tugas Komnas Perempuan telah diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 65 Tahun 2005, khususnya dalam Pasal 4 yang mencakup isu-isu diantaranya pemantauan dan pelaporan HAM Perempuan, penguatan penegak hukum dan mekanisme HAM nasional, negara, agama dan HAM perempuan, mekanisme HAM internasional, peningkatan partisipasi masyarakat hingga kelembagaan. Komnas Perempuan menjadi wadah bagi pekerja/buruh perempuan dalam memberikan aduan apabila hak asasinya tidak terpenuhi, salah satunya dalam lingkup kerja.

Sebagaimana yang terjadi dalam kasus tersebut, pekerja/buruh perempuan PT. AFI telah melaporkan mengenai hak-hak perempuan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan. Menurut Komnas Perempuan, aduan yang diberikan oleh pekerja/buruh perempuan merupakan pelanggaran HAM, dari adanya indikasi tersebut membuat Komnas Perempuan menyarankan Dinas Tenaga Kerja Jawa Barat untuk melakukan pengawasan terhadap PT. AFI. Sudah sepantasnya PT AFI dalam memberikan perlindungan hak bagi pekerja/buruh perempuan dengan membuat dan mengesahkan beberapa aturan yang berbeda dengan pekerja/buruh laki-laki. Hal tersebut dikarenakan perempuan memiliki keterbatasan dalam bekerja.³

Menurut UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah menjadi dasar atau pedoman dalam pelaksanaan perlindungan hak terhadap pekerja/buruh perempuan. Hal itu diatur pada pasal-pasal berikut:

a. Pasal 76

Ayat (1) : “pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00”

Ayat (2) : “pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan

³ Muchlisin Riadi, 2011, Aspek Perlindungan Hukum (online)

keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00”

Ayat (3) : “pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib

a) Memberikan minuman bergizi:

b) Menjaga keselamatan dan keamanan selama di tempat kerja”

Ayat (4) : “pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00”

Ayat (5) : “ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri”

b. Pasal 81

Ayat (1) : “pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”

Ayat (2) : “pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”

c. Pasal 82

Ayat (1) : “pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”

Ayat (2): “pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”

d. Pasal 83 : “pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”

c. Pasal 84 : “setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 79 ayat (2) huruf b, c. dan d. Pasal 80. Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.”

Selain berpedoman pada UU Ketenagakerjaan, penelitian ini juga berpedoman pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 serta peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan yang meliputi (H. Zaeni, 2015: 96).

Sebagaimana normalnya perlindungan perihal jam kerja diatur dalam Pasal 76 UU Ketenagakerjaan bahwa dalam hal kerja malam bagi pekerja wanita yaitu pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. namun terdapat

pengecualian dengan ketentuan pengusaha wajib untuk memberikan hal-hal sebagai berikut :

- A. memberikan makanan dan minuman bergizi
- B. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
- C. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 hingga 05.00. namun pengecualian ini tidak berlaku bagi pekerja perempuan yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun ataupun perempuan hamil yang berdasarkan keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan apabila bekerja antara pukul 23.00 hingga 07.00
- D. perlindungan dalam masa haid Diatur dalam Pasal 81 UU Ketenagakerjaan mengenai perlindungan dalam masa haid. Sebagaimana Perlindungan terhadap pekerja perempuan yang dalam merasakan sakit pada masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh.
- E. Perlindungan selama cuti melahirkan Diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai cuti hamil.
- F. Perlindungan cuti hamil bersalin selama 1.5 bulan sebelum melahirkan dan 1.5 bulan setelah melahirkan dengan upah penuh.
- G. Pemberian waktu menyusui Diatur dalam Pasal 83 UU Ketenagakerjaan mengenai ibu yang sedang menyusui bahwa pekerja perempuan yang masih menyusui harus diberi kesempatan, minimal diberi waktu untuk memerah air susu ibu pada waktu jam kerja. Yang mana perihal perlindungan ini seharusnya perusahaan menyediakan ruangan untuk memerah air susu ibu. Pasal 10 Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 mengatur lebih detail bahwa pekerja perempuan yang menyusui memiliki hak untuk satu atau lebih jeda di antara waktu kerja atau pengurangan jam kerja setiap harinya untuk menyusui bayinya atau memerah susu ibu. Sesuai rekomendasi WHO, masa menyusui tersebut sekurang-kurangnya selama 2(dua) tahun. Seiring dengan perkembangan hak asasi manusia di Indonesia, perlindungan dan pemenuhan hak asasi perempuan di Indonesia menjadi perhatian khusus yang bukan merupakan hal baru. Meskipun dalam instrumen hukum telah diatur pelaksanaan perlindungan hak perempuan, dalam prakteknya di lapangan tidak selalu sesuai dengan yang diharapkan sesuai dengan yang telah diatur dalam perundangan di Indonesia.

Hak perempuan dimana dikategorikan sebagai kelompok rentan yang mendapat tempat khusus dalam pengaturan jaminan perlindungan hak asasi manusia. Di Indonesia ketentuan mengenai perempuan yang mempunyai hak yang sama dengan laki-laki dalam bekerja diatur dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan. Namun perlu dicatat bahwa perempuan memiliki kebutuhan biologis yang berbeda dengan pria sehingga memperoleh hak-hak yang khusus.

Berdasarkan pemaparan dari perwakilan Federasi Serikat Buruh Demokratik Kerakyatan (F-SEDAR) selaku federasi dimana Serikat Gerakan Buruh Bumi Indonesia PT Alpen Food Industry (SGBBI PT AFI) menjadi anggotanya, menjelaskan permasalahan hubungan industrial antara pihak pekerja dengan pengusaha PT AFI. Perwakilan tersebut menuturkan bahwa cuti haid nyaris tidak dapat diambil sama sekali karena pekerja harus mendapatkan izin dari dokter klinik perusahaan untuk mendapatkan cuti haid. Dokter klinik biasanya tidak memberikan cuti had, tetapi obat penghilang rasa sakit. Pihak perusahaan \ memberikan keterangan kepada pihak media guna menjelaskan konflik yang sedang terjadi. Berdasarkan prosedur yang dikeluarkan oleh bagian HRD, karyawan yang izin sakit termasuk sakit ketika haid harus memberikan surat dokter bersama dengan bukti pembayaran pengobatan, sehingga dapat diproses lebih lanjut oleh perusahaan.

Apabila tidak sesuai dengan prosedur kesehatan, maka perusahaan tidak bisa menanggapinya sebagai izin sakit. Selama ada surat dokter dan copy resep obat, gaji karyawan akan tetap dibayarkan. Bagi perempuan yang normal dan sehat tentu akan mengalami siklus haid pada tiap bulan. Pada prakteknya banyak perempuan yang tidak mendapat gangguan sakit sehingga tetap bisa untuk melanjutkan aktivitas maupun pekerjaan. Namun banyak juga perempuan yang mengalami sakit ketika had sehingga tidak dapat melakukan aktivitas maupun pekerjaan. Sehingga bila terdapat keadaan fisik yang tidak memungkinkan dan tidak dapat melakukan pekerjaan, perempuan memiliki undang-undang yang melindunginya. Sadli mengatakan bahwa meskipun negara-negara yang tidak lagi memberikan cuti haid, tetapi untuk pekerja perempuan hal ini harus diberikan (Apong, 1998:5).

Perlindungan hukum atas cuti haid ditegaskan dalam Pasal 81 ayat (1) UU Ketenagakerjaan 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". Artinya bahwa buruh perempuan yang ketika merasa sakit ketika haid, maka hari pertama dan kedua tidak diwajibkan bekerja dengan memberitahukan pada pengusaha. Untuk menyatakan pada pengusaha, pekerja perlu memberikan surat keterangan dokter yang menyatakan sedang sakit sehingga tidak bisa menjalankan pekerjaan dan pengusaha wajib memberikan ganti upah per hari ketidakhadiran dengan kata lain tetap memberikan upah semasa cuti haid tersebut.

Cuti haid merupakan hak cuti pekerja/buruh perempuan yang memerlukan prosedur tertentu dibandingkan cuti melahirkan. Hal itu dikarenakan cuti haid diberikan ketika terasa sakit saat haid sehingga menyebabkan pekerja tidak dapat bekerja dengan normal. Sakit ketika haid yang biasa dirasakan perempuan umumnya berupa kram atau nyeri pada bagian perut bawah disertai rasa lelah di pinggang, pusing, lemas, dan sulit

berkonsentrasi. Karena itu perusahaan membutuhkan hasil pemeriksaan medis oleh dokter berupa surat keterangan dokter sebagai verifikasi atas sakit haid karyawannya untuk menghindari penyalahgunaan hak cuti haid.

Walaupun ketentuan pemberian cuti haid yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan, akan tetapi syarat dan ketentuan mengenai pemberian cuti tidak diatur dalam undang-undang tersebut. Pasal 81 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja masing-masing. Sehingga dalam hal ini perusahaan mendapatkan kewenangan secara eksklusif untuk menentukan dan membentuk syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi pekerja/buruh yang ingin mengambil cuti haid. Adanya perlakuan khusus ini dikenal sebagai *affirmative action*, yang mana hal tersebut bukan merupakan keistimewaan maupun diskriminasi positif, tetapi perempuan berhak mendapatkan perlakuan khusus karena keadaan dari perempuan yang memiliki kodrat yaitu haid, melahirkan, dan menyusui. Hak cuti haid merupakan konsekuensi dari hak yang harus diberikan kepada perempuan terkait dengan hak kodratnya dan tentu hal tersebut memiliki perbedaan dengan cuti sakit, jadi tidak bisa disamakan antara keduanya.

Namun dalam realitanya bahwa pada perusahaan PT. AFI belum memiliki PKB melainkan diatur pada Peraturan Perusahaan. Hal ini juga yang menjadi pemicu terjadinya konflik antara pekerja/buruh dengan perusahaan. Pasal 50 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun lisan. Dalam mengawali suatu hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha harus ditandai dengan adanya perjanjian kerja, serta aturan kerja yang berlaku. Dimana dalam hal ini terdapat unsur pekerjaan, upah, waktu kerja dan pemerintah yang berwenang untuk membina, melindungi, dan mengawasi berdasarkan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan maupun undang-undang lainnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan Perjanjian kerja bag scorang pekerja sangat penting karena dalam perjanjian tersebut berisikan pernyataan-pernyataan yang mendasar berisi persetujuan para pihak untuk mengikuti seluruh kesepakatan.

Setiap pekerja wajib mengetahui dan memahami setiap butir dalam undang-undang dan perjanjian kerja adalah sebuah kewajiban. Khususnya untuk pekerja perempuan, mengetahui dan memahami akan hak-hak dan kewajibannya dalam sebuah pekerjaan akan memberikan kepastian hukum dan kenyamanan selama bekerja. Maka, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret. Ada 3 dasar kebijakan perlindungan tenaga kerja sebagai berikut: Pertama, Protektif ialah suatu Kebijakan perlindungan ini ditujukan pada perlindungan fungsi reproduksi bagi tenaga kerja perempuan, seperti pemberian istirahat haid, cuti

melahirkan, atau keguguran. Kedua, Korektif. Ialah sebuah kebijakan perlindungan in ditujukan pada pening katan kedudukan tenaga kerja perempuan seperti larangan pemutusan kerja bagi tenaga kerja perempuan karena sakit, hamil, atau melahirkan. Ketiga, Non-diskriminasi. Ialah suatu kebijakan perlindungan in ditujukan pada tidak adanya perlakuan yang bersifat diskriminatif terhadap tenaga kerja perempuan di tempat kerja Perjanjian kerja bag scorang pekerja sangat penting karena dalam perjanjian tersebut berisikan pernyataan-pernyataan yang mendasar berisi persetujuan para pihak untuk mengikuti seluruh kesepakatan.

Pada pelaksanaannya, tidak semua perusahaan memberikan cuti haid secara dengan mudah sebagaimana yang terjadi dalam ruang lingkup pekerjaan PT AFI, yang telah menerapkan sistem pemberian cuti haid dengan menunjukkan surat keterangan dokter untuk mengambil cuti haid. Syarat tersebut sebenarnya diperbolehkan karena perusahaan memerlukan bukti pemeriksaan medis sebagai bukti bahwa pekerja/buruh benar-benar mengalami sakit akibat haid. Selama syarat mengambil cuti haid tidak dipersulit, maka syarat tersebut boleh untuk diterapkan.

Sehingga menurut penulis, PT. AFI tidak sepenuhnya bertentangan dengan yang diatur pada Pasal 81 UU Ketenagakerjaan. Dalam Peraturan Perusahaan PT. AFL. telah diuraikan aturan mengenai cuti. Perusahaan mengatur dalam Pasal 18 angka (11) bahwa yang dapat mengurangi hak cuti tahunan adalah mangkir/alpa, sakit tanpa surat dokter dan cuti tahunan itu sendiri. Artinya, pekerja/buruh yang sakit diwajibkan untuk menyertakan surat keterangan dokter supaya tidak mengurangi jatah cuti tahunan yang terbilang 12 hari. Apabila tidak mengertakan surat keterangan dokter, maka pekerja/buruh yang sakit memperoleh pengurangan jatah cuti tahunan tersebut. Bila merasakan sakit ketika haid kemudian ingin mengambil hak cuti haid maka diharuskan menyerahkan surat keterangan dokter. Bila tidak menyertakan surat keterangan dokter, pekerja/buruh tetap bisa mengambil cuti namun mengurangi hak cuti tahunan.

Sedangkan tindakan dokter klinik, yang telah memberikan obat Pereda nyeri kepada ER dan mendapat kesempatan untuk istirahat dan akan merekomendasikan cut apabila sakit tetap berlanjut setelah pengobatan. Prosedur ini dinilai tepat dengan memberikan obat dan kesempatan istirahat. PT. AFI bekerjasama dengan unit pelayanan kesehatan perusahaan untuk mencegah terjadi tindakan kecurangan pekerja/buruh perempuan yang akan mengambil cuti haid bahwa hanya perempuan yang mengalami sakit pada saat haid yang bisa mengambil cuti haid, karena tidak semua perempuan mengalami sakit pada saat haid dan juga ada pekerja yang telah berumur menopause.

Pemutusan hubungan kerja bilamana pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang

dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya tanpa pesangon. Pihak pekerja/buruh perempuan mengaku keberatan atas prosedur pengambilan cuti haid pada perusahaan PT. AFI karena dirasa prosedur tersebut memberatkan bagi pihak pekerja. Pekerja perempuan kurang memahami fungsi dari keterangan surat dari dokter bagi kepentingan perusahaan. Di sisi lain, pihak perusahaan tidak memberatkan, hanya memberikan prosedur aturan pengambilan cuti dengan lebih disiplin supaya tidak ada kecurangan pada hubungan kerja yang terjalin antara pekerja/buruh dengan perusahaan. Perselisihan antara PT. AFI dengan Serikat Pekerja memuncak pada saat pekerja melakukan mogok kerja massal. Hal tersebut disayangkan karena perselisihan dapat diselesaikan melalui tahap awal yakni mediasi untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila masih belum menemukan jalan tengah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dan penjelasan dalam pembahasan di atas, maka Penulis dapat menyimpulkan beberapa hal diantaranya :

1. Bahwa menurut penulis, PT. AFI tidak sepenuhnya bertentangan dengan yang diatur pada Pasal 81 UU Ketenagakerjaan. Dalam Peraturan Perusahaan PT. AFL. telah diuraikan aturan mengenai cuti. Perusahaan mengatur dalam Pasal 18 angka (11) bahwa yang dapat mengurangi hak cuti tahunan adalah mangkir/alpa, sakit tanpa surat dokter dan cuti tahunan itu sendiri. Artinya, pekerja/buruh yang sakit diwajibkan untuk menyertakan surat keterangan dokter supaya tidak mengurangi jatah cuti tahunan yang terbilang 12 hari. Apabila tidak mengertakan surat keterangan dokter, maka pekerja/buruh yang sakit memperoleh pengurangan jatah cuti tahunan tersebut. Bila merasakan sakit ketika haid kemudian ingin mengambil hak cuti haid maka diharuskan menyerahkan surat keterangan dokter. Bila tidak menyertakan surat keterangan dokter, pekerja/buruh tetap bisa mengambil cuti namun mengurangi hak cuti tahunan.
2. Pemutusan hubungan kerja bilamana pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya tanpa pesangon. Pihak pekerja/buruh perempuan mengaku keberatan atas prosedur pengambilan cuti haid pada perusahaan PT. AFI karena dirasa prosedur tersebut memberatkan bagi pihak pekerja. Pekerja perempuan kurang memahami fungsi dari keterangan surat dari dokter bagi kepentingan perusahaan. Di sisi lain, pihak perusahaan tidak memberatkan, hanya

memberikan prosedur aturan pengambilan cuti dengan lebih disiplin supaya tidak ada kecurangan pada hubungan kerja yang terjalin antara pekerja/buruh dengan perusahaan. Perselisihan antara PT. AFI dengan Serikat Pekerja memuncak pada saat pekerja melakukan mogok kerja massal. Hal tersebut disayangkan karena perselisihan dapat diselesaikan melalui tahap awal yakni mediasi untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila masih belum menemukan jalan tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Djumadi. 2004. Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2005. Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. 1986. Penelitian Hukum Normatif Sebuah Tinjauan Singkat. Jakarta: Rajawali.
- Soepomo, Imam. 1987. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: Djambatan.
- Suyuthi, Wildan. 2004. Sita Eksekusi Praktek Kejaksaan Pengadilan. Jakarta: Tatanusa.
- Mertokusumo, Sudikno. 1999. Hukum Acara Perdata Indonesia. Yogyakarta: Liberty.
- Muchsin. 2004. Kekuasaan Kehakiman yang Merdeka & Kebijakan Asasi. Jakarta: STIH “IBLAM”
- Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Zaenal Asikin, dkk., Dasar-dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008
- Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan, Jakarta: Indeks: 2009.
- Asri Widjajanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Mochtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan, Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera, 2010.

Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Harahap, M, Yahya. 2005. Hukum Acara Perdata; tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan. Jakarta: Sinar Grafika.

Hadjon, Philipus M. (“et al”). 2005. Pengantar Hukum Administrasi Indonesia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press