



PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WANITA MENGENAI HAK CUTI MENSTRUASI YANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOOMOR 13 TAHUN 2003

Devia Dwi Safitri, Rani Apriani

Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa karawang

ABSTRAK

Suatu Perusahaan atau PT banyak mempekerjakan pekerja/buruh perempuan. Umumnya pada perempuan mempunyai masalah dengan sistem reproduksi khususnya dengan haid, yang dimana pekerja/buruh perempuan sudah mengetahui dengan adanya hak cuti haid. Pada dasarnya Hak cuti menstruasi sudah diatur dalam undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 81. Tetapi sebagian Perusahaan atau PT belum mengatur hak cuti haid dalam kontrak kerja atau perjanjian kerja, padahal peraturan itu dapat merugikan Perusahaan atau PT tersebut. Pada kenyataannya dilapangan berbeda dengan peraturan yang sudah tercantum di Undang-Undang No.13 tahun 2003, banyak perusahaan yang tidak memberikan hak cuti menstruasi kepada pekerja/buruh perempuan dan pekerja/buruh perempuan akhirnya tidak memberi tahu kepada atasannya jika pekerja/buruh perempuan tersebut ingin meminta hak cuti kerja, kebanyakan para pekerja/buruh perempuan meminta izin sakit didalam kondisi tersebut pekerja/buruh perempuan menjadi dilema karena para pekerja/buruh perempuan banyak yang tidak mengetahui dengan adanya hak cuti haid didalam undang-undang No.13 tahun 2003. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah menggunakan teknik deskriptif kuantitatif, yang bertujuan menjelaskan atau menggambarkan sesuatu yang menyangkut keadaan subjek atau objek penelitian secara tepat dan jelas, yang dilakukan dan mendeskripsikan tentang cuti haid bagi pekerja/buruh perempuan yang diberikan oleh perusahaan atau PT dalam hubungan kerja.

Kata Kunci : Perlindungan hukum, Hak pekerja/buruh perempuan, cuti Haid.

PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan harus memenuhi hak-hak dan perlindungan bagi para pekerja/buruh yang dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi para pengembang dunia usaha. Terutama bagi para pekerja/buruh perempuan yang jauh berbeda dengan para pekerja/buruh laki-laki. Perbedaan tersebut terjadi karena dari fungsi dan tanggung jawabnya oleh perempuan dan laki-laki, diskriminasi yang terjadi dari berbagai bentuk seperti kekerasan sikis, fisik, seksual, dan kekerasan ekonomi, bagi perempuan memiliki

sistem reproduksi yang sehingga akan terjadi seperti melahirkan, menyusui, dan menstruasi/haid, khususnya pada saat sistem reproduksi menstruasi akan merasakan sakit pada hari pertama dan hari kedua, dan ada yang tidak merasakan sakit sama sekali, dari kebijakan perusahaan atau PT bagi para pekerja/buruh perempuan yang dianggap melecehkan para perempuan. Dalam perbuatan tersebut dibuatlah sebuah peraturan yang akan mengurangkan bagi para pekerja/buruh perempuan yaitu yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 dan telah diperbaharui dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 dan pada saat ini yang sedang berlaku dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang memuat satu pasal yaitu pada pasal 81 yang menyatakan tidak wajib kerja kepada pekerja/buruh perempuan pada hari pertama dan kedua dalam masa haidnya apabila yang bersangkutan merasa sakit saat menstruasi. Karena merasa sakit sifatnya sangat subjektif sekali dan tidak diwajibkan untuk melampirkan keterangan sakit dokter dan hanya cukup memberitahukan saja kepada pihak perusahaan atau PT tersebut. Ketentuan ini dapat disalahgunakan oleh para pekerja/buruh perempuan karena pada pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, apabila para pekerja/buruh perempuan yang tidak merasakan sakit pada waktu haid wajib bekerja seperti biasa. Untuk mengurangi atau mencegah penyalahgunaan ketentuan tersebut oleh para pekerja/buruh perempuan, misalnya memberitahu sakit karena haid dilakukan oleh mereka secara bersama-sama dalam jumlah yang cukup besar. Jadi apabila hal ini terjadi sudah tentu akan sangat merugikan setiap perusahaan atau PT. Untuk mencegah hal ini perlu dilakukan pendekatan kepada mereka agar tetap bekerja apabila tidak sakit ketika menstruasi dengan memberikan semacam reward dalam bentuk bonus pada akhir tahun. Selain bonus akhir tahun, perusahaan atau PT memberikan hadiah atau kupon suatu hadiah yang diundi pada 6 bulan sekali yang selalu masuk kerja dalam sebulan akan diberikan kupon hadiahnya. Selain itu juga perusahaan atau PT mencatat para pekerja/buruh perempuan yang menstruasi dari pihak perusahaan atau PT mengantisipasi dalam masalah ini, agar para pekerja/buruh perempuan tidak menyalahgunakan haknya.

Dalam pelaksanaan Gaji meski sedang tidak bekerja yang dikarenakan sedang menstruasi bagi para pekerja/buruh perempuan, bagi para pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha atau PT mereka berhak untuk tidak masuk bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu menstruasi dan tetap diberikan gaji secara penuh untuk para pekerja/buruh perempuan, didasarkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 93 ayat (1) tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa perusahaan atau PT tetap wajib membayar Gaji meskipun pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya.

Dalam prakteknya, bagi para pekerja/buruh perempuan yang merasa malu dan menganggap dalam hal meminta ijin bisa sakit pada saat menstruasi/haid tidak pantas untuk disampaikan, jadi dalam perbuatan/kejadian tersebut oleh para pekerja/buruh perempuan yang harus menggunakan surat keterangan dari dokter bila saat menstruasi/haid itu terjadi dan merasa sakit, padahal dalam istilah sakit berbeda dengan istilah cuti menstruasi/haid, Jika cuti menstruasi diberikan pada hari pertama dan hari kedua, maka sakit pada Perusahaan atau PT adalah sakit yang disebabkan adanya keluhan pada saat menstruasi/haid yang biasanya telah dialami pada hari pertama dan hari kedua menstruasi/haid.

Banyak Perusahaan atau PT yang mensosialisasikan hak cuti menstruasi ini sehingga pekerja/buruh perempuan mendapatkan haknya, ada pula perusahaan atau PT yang belum mensosialisasikan akan hak cuti haid ini sehingga para pekerja/buruh perempuan tidak mengetahui bahwasannya didalam Perusahaan atau PT tersebut terdapat kebijakan hal cuti menstruasi ini dan ada juga yang sudah mensosialisasikan tetapi jarang digunakan sehingga pekerja merasakan perusahaan tidak mengadakan cuti menstruasi ini.

Dari sebagian besar banyak yang tidak pernah mengambil hak cuti menstruasi ini dan hanya sebagian kecil yang mengambilnya, dalam mengambil hak cuti haid ini Perusahaan atau PT akan meminta para pekerja/buruh perempuan untuk memberikan sebuah keterangan dari dokter untuk bukti bahwa para pekerja/buruh perempuan tersebut tidak dapat mengikuti kegiatannya untuk bekerja pada hari pertama menstruasi/haid, karena pekerja/buruh perempuan memiliki pemahaman yang berbeda-beda untuk menanggapi hal ini, ada yang akan menyalahgunakan hak cuti haid ini dengan keadaan dia tidak sakit pada hari pertama haid pekerja/buruh perempuan tersebut mengambil cuti tersebut maka untuk mengatasi penyalahgunaan hak tersebut perusahaan memberikan syarat dengan memberikan keterangan surat dokter untuk mengatasinya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk membahas permasalahan ini lebih lanjut dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Mengenai Hak Cuti Menstruasi yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Sehubungan dengan itu, berdasarkan uraian perkara di atas telah teridentifikasi bahwa permasalahan hukumnya adalah bagaimana perlindungan dalam hak cuti menstruasi menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam suatu perusahaan atau PT dan bagaimana hak tersebut dapat terpenuhi oleh pekerja/buruh perempuan ?

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah menggunakan teknik deskriptif kuantitatif, teknik deskriptif kuantitatif ini merupakan teknik yang bertujuan menjelaskan atau menggambarkan sesuatu yang berkaitan pada keadaan subjek dan objek suatu penelitian tersebut secara tepat dan jelas, yang diperoleh dari teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang didapat, yang telah dilakukan untuk mendiskripsikan suatu gejala dari kejadian yang telah terjadi secara faktual dan akurat yang dilakukan diberbagai perusahaan/PT dan pekerja/buruh perempuan dengan didasarkan pada perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh perempuan atas cuti menstruasi/haid yang tercantum pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 81 ayat 1 dan 2 serta pemberian upah yang diatur dalam Pasal 93 ayat 1 dan 2 dan seberapa besar penelitian dilapangan mengenai pemahaman dari Hak cuti Mestruasi/haid bagi para pekerja/buruh perempuan.

PEMBAHASAN

Para Pekerja/buruh perempuan dituju sebagai setiap seseorang yang memberikan jasa kepada Perusahaan atau PT ataupun organisasi yang membutuhkan tenaga kerja, yang dari mana pekerja/buruh tersebut akan mendapatkan balas jasa yang berupa gaji/upah dan kompensasi-kompensasi lainnya, dan dimana ada pekerja/buruh perempuan dan ada pekerja/buruh laki-laki. Didalam pasal 1 ayat 1 pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang merupakan segala sesuatu hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dan didalam Pasal 1 ayat 2 pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa

pekerja/buruh adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi suatu kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pengertian pekerja/buruh atau disebut juga dengan tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian dari tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian Tenaga Kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pengertian pekerja/buruh perempuan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia wanita adalah perempuan dewasa.² Dalam Pasal 330 Kitab Undang-undang Hukum Perdata(KUHPerdata) sendiri seseorang dikatakan telah dewasa apabila telah berusia 21 tahun dan belum pernah menikah sebelumnya. Bila menurut Undang-undang ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 26 menyatakan bahwa umur dewasa seseorang apabila telah mencapai 18 tahun. Hal-hal yang mengenai hak-hak pekerja/buruh perempuan dalam bidang Ketenagakerjaan telah diatur yang meliputi sebagai berikut :

1. Hak untuk diperlakukannya sama dengan pekerja laki-laki
2. Hak untuk mendapatkan cuti hamil dan melahirkan
3. Hak untuk perlindungan selama masa kehamilan
4. Hak untuk cuti keguguran
5. Hak untuk mendapatkan biaya persalinan
6. Hak untuk menyusui
7. Hak untuk cuti menstruasi

Jadi dapat disimpulkan bahwa pekerja/buruh perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perempuan dewasa yang berusia lebih dari 18 tahun baik sudah kawin maupun belum, yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

Pengertian perlindungan pekerja/buruh perempuan menurut Soepomo, perlindungan pekerja/buruh dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yang meliputi sebagai berikut :

1. Dalam perlindungan ekonomis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, dan dengan maksud tenaga kerja yang tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Dalam perlindungan sosial yaitu perlindungan tenaga kerja yang dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasannya berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Dalam perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja yang dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.³

Berdasarkan perlindungan pekerja/buruh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang perlindungan khusus untuk pekerja/buruh perempuan yang meliputi sebagai berikut :

² Kamus Besar Bahasa Indonesia(KKBI), kamus versi online/daring, <https://kbbi.web.id/>.

³ Paninggotan Malau, *Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh*, Medan: PT Soemedia, 2013, hlm. 55.

1. Pekerja/buruh perempuan yang bekerja di malam hari telah diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :
 - a. Pekerjaan perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan dari pukul 23.00 sampai pukul 07.00 pagi.
 - b. Bagi para pengusaha yang dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter bahwa berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun yang pekerja/buruhnya, bila bekerja dari pukul 23.00 sampai pukul 07.00 pagi.
 - c. Bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan dari pukul 23.00 sampai pukul 07.00 pagi wajib antara lain :
 - i. Memberikan makanan dan minuman bergizi
 - ii. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
 - d. Bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan dari pukul 23.00 sampai pukul 05.00 pagi wajib menyediakan antar jemput.

2. Bagi para pekerja/buruh perempuan, terdapat beberapa hak yang khususnya telah sesuai dengan kodrat perempuannya yang meliputi sebagai berikut :
 - a. Bagi pekerja/buruh perempuan yang mengambil cuti menstruasi tidak wajib bekerja pada hari pertama dan hari kedua ketentuan ini telah diatur pada Pasal 81 ayat 1
 - b. Bagi pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan selama 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/bidan ketentuan ini telah diatur pada Pasal 82 ayat 1
 - c. Bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sesuai ketentuan dokter kandungan/bidan ketentuan ini telah diatur pada Pasal 82 2
 - d. Bagi pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya jika tersebut itu harus dilakukan selama waktu kerja ketentuan ini telah diatur pada Pasal 83
 - e. Bagi pekerja/buruh perempuan yang mengambil cuti hamil berhak mendapat upah penuh ketentuan ini telah diatur pada Pasal 84.⁴

Secara umum tentang perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 81 tentang Ketenagakerjaan. Didalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan pekerja/buruh terbagi menjadi dua yaitu ada pekerja/buruh yang tetap atau pekerja/buruh tidak tetap. Namun banyak terjadi kesalahan yang terutama tentang para pekerja/buruh perempuan yang melakukan cuti menstruasi. Yang dimana bahwasannya pekerja/buruh perempuan yang sedang menstruasi diizinkan tidak bekerja pada hari pertama dan kedua dan wajib memberitahukannya kepada manajemen perusahaan atau PT yang mempekerjakannya.

⁴ Adrian Sutedi, S.H., M.H, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009. Hlm. 76.

Tetapi dalam memenuhi haknya pekerja/buruh perempuan harus melampirkan surat dokter yang mengakibatkan tidak mengambil cuti menstruasi tersebut, sehingga perusahaan juga menganggap ini adalah hal yang biasa karena kurangnya pekerja/buruh perempuan yang mengajukan hak cuti menstruasinya. Pada hari pertama haid akan menimbulkan rasa sakit pada bagian perut yang mengakibatkan timbulnya rasa kurang nyaman sehingga akan mengakibatkan kurang maksimal dalam mengerjakan pekerja, pada perusahaan/PT bagi para pekerja/buruh perempuan yang sakit saat hari pertama dan hari kedua yang diakibatkan oleh menstruasi yang telah sesuai dengan kebijakan peraturan perusahaan/PT dapat mengajukan cuti menstruasi dengan catatan memberikan keterangan surat dokter bahwa pekerja/buruh perempuan tidak dapat mengikuti kegiatan pekerjaan.

Dari responden ini dari pekerja/buruh perempuan yang resmi dan mendapatkan hak atas cuti menstruasinya. Pekerja/buruh merupakan dalam status tetap yang mempunyai hak dan kewajibannya pada Perusahaan atau PT, sedangkan pekerja/buruh tidak resmi merupakan pekerja/buruh dengan status masih dalam masa pengujian, sehingga tidak terikat pada Perusahaan atau PT. Yang dimana ada perbedaan antara pekerja/buruh yang resmi dan tidak resmi, sebagai berikut :

1. Pekerja/buruh yang resmi merupakan pekerja/buruh yang sudah terikat dari pihak Perusahaan atau PT tertentu, mendapatkan gaji/upah borongan mingguan lebih besar, diberikan cuti menstruasi, diberikan upah penggantian iji sakit perharinya, mendapatkan jaminan kesehatan, mendapatkan uang lebur dari jaminan kesehatan, mendapatkan uang lebur lebih banyak, dan tidak terikat dengan waktu.
2. Pekerja/buruh yang tidak resmi merupakan pekerja/buruh yang belum terikat dengan pihak Perusahaan atau PT tertentu, masih terikat dengan waktu, hanya mendapatkan jaminan kesehatan(akses), tidak diberikan cuti menstruasi, tidak diberikan upah penggantian sehari, dan hanya mendapatkan uang lebur sedikit.

Dari perbedaan tersebut atas hak-hak dari pekerja/buruh resmi yang telah mencakup dari keseluruhan pada pekerja/buruh yang tidak resmi.

Dalam bentuk perlindungan hukum atas cuti menstruasi/haid pada pekerja/buruh perempuan. Cuti menstruasi/haid dari beberapa Perusahaan atau PT sering menggunakan istilah cuti menstruasi kepada para pekerja/buruh perempuan, karena cuti menstruasi memang diperlukan untuk hak khusus yang diberikan dari pihak Perusahaan atau PT karena untuk menghargai kodratnya perempuan. Namun di beberapa Perusahaan atau PT tidak diberikan kepada pekerja/buruh perempuan. Yang umumnya para pekerja/buruh perempuan merasa malu dan menganggap meminta ijin cuti menstruasi/haid tidak pantas untuk disampaikan jadi menggunakan surat keterangan dari dokter, padahal istilah sakit berbeda dengan istilah cuti menstruasi/haid, jika cuti menstruasi diberikan pada hari pertama dan hari kedua, maka sakit pada Perusahaan atau PT ini adalah sakit yang disebabkan adanya keluhan pada saat menstruasi/haid yang biasanya dialami pada hari pertama dan hari kedua menstruasi/haid. Dengan demikian maka sesuai dengan kebijakan peraturan perusahaan atau PT yang berlaku. Sehingga Perusahaan atau PT hanya menganggap tidak terlalu penting karena banyak yang tidak mengajukan cuti menstruasi/haid.

Berikut ini dari hasil responden yang sudah mendapatkan pekerjaan atau yang pernah bekerja disuatu Perusahaan atau PT dalam status pekerja/buruh perempuan yang resmi, dari 18 (delapan belas) orang menanggapi sebagai berikut :

Table 4.1. Data Responden

No	Pertanyaan	Ya	kadang	Tidak
1.	Merasakan sakit perut pada hari pertama haid	10	5	3
2.	Pengetahuan akan cuti haid	13	1	4
3.	Sosialisasi perusahaan terhadap cuti haid	9	5	4
4.	Dipaksakan kerja pada saat haid pertama akan menimbulkan kurang maksimalnya pekerjaan	8	5	5
5.	Pernah mengambil hak cuti haid	1	-	17

Sumber Data primer, diperoleh dari data kuesioner, diolah 2019

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak semua perempuan merasakan sakit pada saat hari pertama dan hari kedua bahkan ada yang dapat mengatasi rasa sakit akibat menstruasi/haid itu sendiri, banyak yang sudah mengetahui hak cuti haid itu sendiri tetapi ada juga yang tidak mengetahui bahkan ada yang mengetahui tapi sikapnya tidak peduli.

Banyak Perusahaan atau PT yang mensosialisasikan hak cuti menstruasi ini sehingga pekerja/buruh perempuan mendapatkan haknya, ada pula perusahaan atau PT yang belum mensosialisasikan akan hak cuti haid ini sehingga para pekerja/buruh perempuan tidak mengetahui bahwasannya didalam Perusahaan atau PT tersebut terdapat kebijakan hal cuti menstruasi ini dan ada juga yang sudah mensosialisasikan tetapi jarang digunakan sehingga pekerja merasakan perusahaan tidak mengadakan cuti menstruasi ini.

Dari sebagian besar banyak yang tidak pernah mengambil hak cuti menstruasi dan hanya sebagian kecil yang mengambilnya, dalam mengambil hak cuti haid Perusahaan atau PT akan meminta para pekerja/buruh perempuan untuk memberikan keterangan dari dokter sebagai bukti bahwa pekerja/buruh tidak dapat mengikuti bekerja pada hari pertama menstruasi/haid karena pekerja/buruh perempuan memiliki pemahaman yang berbeda-beda untuk menanggapi hal ini, ada yang akan menyalahgunakan hak cuti haid ini dengan keadaan pekerja/buruh tidak sakit pada hari pertama menstruasi/haid dan mengambil cuti tersebut maka untuk mengatasi penyalahgunaan hak tersebut kepada perusahaan atau PT dan diberikan syarat dengan memberikan keterangan surat dari dokter untuk mengatasi masalah ini.

Ada upaya yang dilakukan dari Perusahaan atau PT untuk para pekerja/buruh perempuan, Perusahaan atau PT memberikan perlindungan hukum secara pencegahan atas tindakan yang diambil untuk mengurangi terjadinya suatu kejadian. Dan memberikan gaji dengan penuh dan pemberian gaji pengganti karena tidak hadirnya pekerja/buruh dan telah ditentukan pada peraturan tentang cuti menstruasi. Upah pengganti dari perusahaan atau PT diberikan kepada pekerja/buruh perempuan yang khususnya pekerja/buruh resmi yang tidak masuk karena beralasan sedang menstruasi/haid yang disertai sakit yang telah diatur pada Pasal 93 ayat 1 dan pasal 93 ayat 2 b menyatakan bahwa, dalam pasal 93 ayat 1

bahwa Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Dalam pasal 93 ayat 2 (b) menyatakan bahwa 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.

Dalam hal tersebut perusahaan atau PT memberikan gaji pengganti karena tidak hadirnya masuk kerja kepada para pekerja/buruh perempuan yang dikarenakan menstruasi/haid yang sakit. Yang telah sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan pada perusahaan atau PT yang telah dibuat.

Dalam hak menstruasi/haid dapat terpenuhi bagi para pekerja/buruh perempuan dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 81, yaitu yang hanya sebatas memberitahukan kepada Perusahaan atau PT jika terjadi pekerja/buruh perempuan sedang dalam masa menstruasi yang disertai sakit, maka Perusahaan atau PT tidak mewajibkan pekerja/buruh perempuan menyertai setiap cuti menstruasi dengan surat keterangan dari dokter.

Dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dapat dikatakan bahwa pekerja/buruh perempuan dibebaskan dari kewajiban bekerja pada hari pertama dan hari kedua saat waktu menstruasi/haid yang disertai sakit dan tetap mendapatkan gaji yang penuh dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bagi pekerja/buruh perempuan wajib memberitahu kepada Perusahaan atau PT pada hari pertama menstruasi yang disertai sakit
2. Andaikan ada kelainan menstruasi/haid pada saat bekerja, maka pekerja/buruh wajib memberitahukan pada atasannya
3. Andaikan terjadi kelainan menstruasi/haid lebih dari dua hari berturut-turut didukung oleh surat keterangan Dokter
4. Dalam cuti menstruasi tidak mengurangi hak cuti tahunan

Berdasarkan keterangan tersebut bahwa memberitahukan cuti menstruasi tidak wajib disertai dengan surat keterangan dari dokter. Namun Perusahaan atau PT berbeda-beda pendapat yang dimana harus disertai dengan adanya keterangan surat dari dokter bahwasannya pekerja/buruh perempuan tersebut memang betul-betul saat menstruasi disertai sakit. Karena agar tidak terjadinya penyalahgunaan dalam hak cuti menstruasi bagi para pekerja/buruh perempuan dan perusahaan atau PT tidak merugi dalam memperkerjakannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Dalam perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh perempuan yang ingin mengajukan cuti menstruasi kepada perusahaan atau PT yang dimana bahwasannya pekerja/buruh perempuan yang sedang menstruasi/haid diizinkan tidak bekerja pada hari pertama dan hari kedua dan wajib memberitahukannya kepada manajemen perusahaan atau PT yang memperkerjakannya dengan disertai keterangan surat dokter yang sudah diatur dalam Pasal 81 ayat 1. Bagi pekerja/buruh yang tidak resmi merupakan pekerja/buruh yang belum terikat dengan pihak Perusahaan atau PT tertentu, masih terikat dengan waktu,

hanya mendapatkan jaminan kesehatan, tidak diberikan cuti menstruasi, tidak diberikan gaji penggantian perhari, dan hanya mendapatkan uang lebur sedikit.

DAFTAR BACAAN

Buku

Paninggotan Malau, *Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh*, Medan: PT Soemedia, 2013.

Adrian Sutedi,S.H.,M.H, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Internet

Kamus Besar Bahasa Indonesia(KKBI), kamus versi online/daring, <https://kbbi.web.id/>.

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Hasil responen dari :

Manajemen PT Pupuk Kujang.

18 para pekerja/buruh dari berbagai perusahaan atau PT.