

BAB III

**PELANGGARAN PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM
TERHADAP PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN**

**A. Hasil Survei *Online* Tim Jaringan Indonesia Untuk Jurnalisme
Investigasi (JARING) Mengenai Hak Cuti Haid**

Desy Nathalia sudah bekerja lebih dari sepuluh tahun di sebuah perusahaan swasta di Jakarta. Ketika haid, Desy Nathalia seringkali merasakan sakit dan keram di bagian bawah perut, rasa sakit yang membuatnya kesulitan bekerja. Desy Nathalia memaksakan diri. Bila harus absen karena nyeri haid, Desy Nathalia khawatir dianggap tak produktif oleh perusahaan. Dalam dunia kedokteran, rasa sakit yang dialami Desy Nathalia dikenal sebagai dismenore. Dalam beberapa kasus, dismenore membuat perempuan kesulitan berkonsentrasi dan bekerja.

Tim data JARING menyebarkan survei online mengenai rasa sakit dan keram di bagian perut pada saat haid kepada pekerja perempuan di Jabodetabek yang dilakukan pada tanggal 4 april sampai tanggal 20 april tahun 2018. Dari 275 pekerja perempuan yang mengisi survei, hanya 8 orang yang tidak merasakan nyeri atau dismenore ketika haid. Sementara itu, 51% dari responden menyatakan selalu merasakan nyeri haid. Sekitar 45,5% lainnya juga merasakan nyeri, hanya saja tidak setiap bulan. Desy Nathalia adalah salah satu dari 45,5% itu. Sejak tahun 2003, cuti haid sebenarnya sudah diatur di Indonesia. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan harus

memberi hak cuti pada hari pertama dan hari kedua saat pekerja perempuan datang bulan. Cuti tersebut di luar cuti tahunan, tentu saja. Namun tak banyak perempuan yang memanfaatkan hak cuti haidnya. Tiga dari empat pekerja perempuan yang selalu mengalami nyeri haid tiap bulan tak pernah menggunakan hak cuti haid mereka. Alasannya berbagai macam, salah satunya yang tidak pernah mengajukan karena perusahaan meminta surat keterangan dari dokter. Karena perusahaan meminta untuk menyertakan surat keterangan sakit dari dokter, padahal ini bukan hal yang harus sampai berobat ke dokter karena hampir selalu tiap haid dirasakan di hari pertama, kata salah satu karyawan swasta di Jakarta. Ada juga yang seperti Desy Nathalia, enggan mengajukan cuti haid karena memikirkan produktifitas yang juga menjadi tuntutan setiap perusahaan. Beberapa pekerja perempuan enggan mengajukan cuti haid karena akan mengurangi jatah cuti tahunan..

Alasan lain yang seringkali muncul adalah tidak ada sosialisasi dari kantor tempat ia bekerja, sehingga para pekerja perempuan tidak tahu apakah perusahaannya memperbolehkan cuti haid atau tidak. Sebanyak 80 persen dari responden menyatakan tak pernah mendapat sosialisasi dari tempat ia bekerja. Dari total 275 pekerja perempuan yang mengisi survei, 68,6 % tak pernah menggunakan cuti haid. Sementara itu, dari 31,4 % yang pernah mengambil hak cuti haid pun hanya melakukannya sesekali. Hanya 17 orang yang mengatakan mengambil cuti haid setiap bulan.

Survei yang digelar JARING memang belum bisa mewakili seluruh kondisi pekerja perempuan di Indonesia. Tetapi setidaknya memberikan gambaran bahwa

masih banyak pekerja perempuan yang tidak bisa menggunakan hak cuti haidnya karena sejumlah alasan. Salah satunya karena larangan perusahaan, dan Memangkas Cuti Tahunan. Dari survei yang dilakukan Tim JARING, ada sejumlah perusahaan yang memangkas cuti tahunan ketika pegawai perempuan mengajukan cuti haid. Padahal itu sebenarnya menyalahi ketentuan Undang-undang. Pegiat Gender dan HAM Tunggal Pawestri menilai cuti haid merupakan hak karyawan perempuan yang diakui undang-undang. Bagaimana ketentuan dan penggunaannya ada dalam perjanjian bersama atau masuk dalam aturan perusahaan. Seharusnya hak-hak karyawan sudah disampaikan sejak awal. Sudah kewajiban dari human resource mensosialisasikannya. Dalam Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebenarnya tidak mengatur tentang prosedur pengajuan cuti haid dengan membutuhkan surat dokter atau tidak. Dalam Pasal 81 ayat 2 disebutkan bahwa pelaksanaan ketentuan cuti haid diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perusahaan tidak menyalahi aturan apabilamewajibkan untuk melampirkan surat dokter dalam peraturan perusahaan, akan tetapi, bagi perempuan, hal itu cukup menyulitkan. Perempuan yang sedang mengalami nyeri haid dipaksa untuk mengunjungi dokter hanya untuk meminta surat keterangan, sementara ia butuh istirahat. Apabila ada upaya mempersulit pekerja perempuan mendapatkan cuti haid bisa dianggap sebagai upaya perusahaan untuk tidak memberikan hak pekerja perempuan. Seperti yang terjadi selama ini, pekerja perempuan paling sering dilucuti haknya seperti hak reproduksi dan upah yang

tidak setara. Tunggal selaku Pegiat Gender dan HAM berharap pemerintah harus lebih proaktif dan lebih punya sikap terhadap perusahaan yang tidak memenuhi hak perempuan. Perusahaan yang menjalankan bisnis dengan memberikan hak-hak karyawannya seharusnya bisa menjadi promosi positif untuk keberlangsungan perusahaan.

B. Pelanggaran Pelaksanaan Cuti Melahirkan Di Bantargebang Bekasi

Buruh yang sudah mengabdikan selama 4 tahun menjabat sebagai *Operator Sewing* di Departemen Sample inipun tetap menolak kebijakan PHK dari pihak perusahaan yang diterimanya akibat dari pengajuan cuti hamil untuk melahirkan buah hatinya.

Darkisem sebagai pegawai perusahaan di Bantargebang Bekasi mengajukan cuti hamil untuk persiapan melahirkan buah hatinya kepada pihak perusahaan, akan tetapi Darkisem malah menjadi korban PHK oleh perusahaan di Bantargebang Kota Bekasi, Jawa Barat, dengan alasan habis kontrak masa kerja. Akibatnya, Darkisem pun kehilangan pekerjaan untuk membantu menafkahi keluarganya.

Darkisem menolak keputusan yang dipaksakan pihak perusahaan untuk menerima PHK, bukan menerima cuti hamil untuk melahirkan yang diajukan. Sehingga Ketua SBTGS Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GSBI) di perusahaan tersebut turut bersuara mengenai masalah hubungan kerja kontrak di perusahaan tersebut dengan Dinas tenaga kerja Kota Bekasi sudah mengeluarkan Nota dengan Nomor 701 Tahun 2013 yang mengatur tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu (PKWT). Yang seharusnya dari tahun 2013 semenjak Nota tersebut dikeluarkan perusahaan tersebut yang berlokasi di Kota Bekasi tidak boleh ada lagi buruh dengan sistem kerja kontrak, apalagi dengan masa kerja 4 tahun itu bukan PKWT dan secara otomatis buruh tersebut berstatus PKWTT, dengan ini pihak perusahaan telah melanggar ketentuan mengenai PHK sepihak.

Darkisem sendiri merupakan salah satu koordinator lapangan serta anggota serikat pekerja di perusahaan tersebut, dengan kebijakan perusahaan tersebut, patut diduga pihak perusahaan telah melakukan praktek pemberangusan serikat buruh (*Union Busting*) secara sistematis. Dikarenakan PHK kepada para pimpinan serikat buruh sudah 11 pengurus yang terkena jerat PHK karena mendirikan serikat buruh yang menjadi pilihan buruhnya di lingkungan kerja perusahaan.

Perusahaan yang berkedudukan di Jalan Raya Narogong, KM 12,5 Pangkalan IV, Kelurahan Cikiwul, Kecamatan Bantar Gebang, Bekasi 17310 Indonesia adalah perusahaan Penanam Modal Asing (PMA) yang bergerak di sektor Garmen dengan rantai pasar Amerika, Jepang, Belgia, Belanda, Denmark, Prancis dan Jerman.

Perusahaan ini memproduksi berbagai macam merek dari Brands – brands terkenal diantaranya, Blackrow, Asmara/HendriLoyid, S'Oliver, Asik, Stadium, Lifung, Geox, Underarmour dan KLPD, LBV, Federal Polis (Jaket Militer) serta mempunyai merk dan pasar sendiri dengan nama Produknya yaitu SIOEN. (CR-

1)