

# Hak Cuti Haid Tenaga Kerja Perspektif Maşlahah Al-Mursalah dan Gender di PT. Inti Sukses Garmino

Devi Andrianti<sup>1</sup> dan Muhammad Julianto<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup> UIN Raden Mas Said Surakarta; <sup>1</sup>deviandrianti1@gmail.com, <sup>2</sup>mjulianto@iain-surakarta.ac.id.

\*Penulis Korespondensi

Artikel Dikirim: 4 Januari 2022

Artikel Diterima: 5 Juni 2022

Artikel Dipublikasikan: 25 Juni 2022

**Abstrak:** Artikel ini mengkaji hak cuti haid sebagaimana dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Inti Sukses Garmino. Data dikumpulkan dengan observasi, dokumentasi dan wawancara para responden personalia dan pekerja perempuan. Penelitian menggunakan teori tenaga kerja, hak tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, konsep analisis gender, pengertian haid, dan teori Maşlahah Al-Mursalah. Hasil Penelitian menemukan bahwa hak cuti haid tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dilaksanakan oleh PT. Inti Sukses Garmino, namun diganti dengan uang atau diuangkan. Pemberian bonus untuk mengganti cuti haid sebesar Rp 89.195,- yang akan diterimakan setiap bulan kepada karyawan perempuan. Pelaksanaan hak cuti haid sebagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditinjau Maşlahah Al-Mursalah maka termasuk upaya menjaga jiwa. Jika dianalisis dengan analisis gender APKM (akses, partisipasi, kontrol, manfaat) pemberian hak cuti dapat melindungi eksploitasi perempuan karena pada dasarnya perempuan haid seringkali merasa lemas, pusing dan nyeri di perut. Hak cuti haid memberi kesempatan istirahat kepada pekerja perempuan yang dapat menghindari bahaya.

**Kata Kunci:** *Cuti Haid; Gender; Maşlahah Al-Mursalah; Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.*

**Abstract:** This article examines the right to menstrual leave as in Article 81 of Manpower Law No. 13 of 2003 at PT. Inti Sukses Garmino. The data was collected by observation, documentation and interviews of human resources officers and female workers. Research uses labor theory, labor rights according to Manpower Law No. 13 of 2003, the concept of gender analysis, menstrual understanding, and maşlahah Al-Mursalah theory. The results of the study found that the right to menstrual leave listed in Manpower Law No. 13 of 2003 has been implemented by PT. Inti Sukses Garmino, but replaced with money or cashed. The award of a bonus to replace menstrual leave amounted to Rp 89,195, - which will be received every month to female employees. The implementation of menstrual leave rights as Manpower Law No. 13 of 2003 reviewed by Maşlahah Al-Mursalah then includes efforts to safeguard the soul. If analyzed with APKM gender analysis (access, participation, control, benefits) granting leave rights can protect the exploitation of women because basically menstruating women often feel weak, dizzy and pain in the abdomen. Menstrual leave entitlements give women workers a chance to rest who can avoid harm.

**Keywords:** *Menstrual Leave, Law No. 13 of 2003 on Employment, Maşlahah Al-Mursalah, Gender.*

## 1. Pendahuluan

Pekerja atau tenaga kerja perempuan merupakan seorang perempuan yang mampu menjalankan kegiatan atau pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dalam rangka menghasilkan barang dan jasa yang dapat memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Komposisi karyawan perempuan di Indonesia terus bertambah.

Potensi perempuan tidak ada bedanya dengan tenaga kerja laki-laki. Potensi dan kemampuannya dalam melakukan berbagai kegiatan dan tugas seiring dengan *skill* dan pendidikan yang dimiliki. Karena pendidikan dan pelatihan yang sama diberikan kepada perempuan juga akan memberikan kapasitas dan kemampuan yang dimiliki. Demikian juga dalam membangun ekonomi bangsa perempuan mempunyai saham yang sama untuk memajukan ekonomi, secara jumlah menjadi kekuatan sumber daya manusia dengan kelas pekerjaan dan profesi yang dijalankan. Secara statistik komposisi jumlah karyawan perempuan lebih banyak daripada karyawan pria. Sehingga kontribusi untuk mengembangkan pertumbuhan ekonomi dan partisipasinya dalam memajukan unit-unit kerja di perusahaan juga sangat signifikan peran dan partisipasinya. Oleh karena itu peran pemerintah dalam merumuskan aturan-aturan yang memberikan jaminan kepada karyawan perempuan sangat strategis. Pekerja akan merasakan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaannya, terpenuhi hak-hak dasarnya, termasuk hak cuti haid (Gede, I Putu Saputra & Wiryawan, 2020; Yusrini, 2017).

Pasal 81 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi *"Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Ketentuan tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama"* (DPRRI, 2003). Regulasi tersebut memberikan jaminan kepada perempuan akan hak-hak karyawan perempuan untuk menerima hak cuti haid pada hari pertama dan kedua. Karena tidak semua perempuan mempunyai atau merasakan kondisi yang berat, Ketika menjalani haid hari pertama, tapi ada perempuan yang sangat membutuhkan waktu istirahat saat haid datang, jika karyawan perempuan tersebut menghadapi kondisi darurat semacam itu, sangat bijak bila perusahaan atau pengusaha dengan kearifannya memenuhi hak-hak karyawan dengan kesadaran tinggi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Perempuan pada

umumnya ketika masa menstruasi mengalami 10% penurunan kapasitas kemampuan bertahan, kelabilan psikologis dan kesabarannya dalam bekerja berkurang. Kondisi tersebut membutuhkan waktu istirahat dan support lingkungan yang nyaman (Meisiani & Suyatna, 2015; Nampira, 2016; Pramesti, Widiastuti, & Yuliawati, 2021).

Konsep gender pada umumnya merujuk pada bagaimana tanggung jawab dan peran sebagai perempuan maupun sebagai laki-laki yang diciptakan oleh Allah SWT memiliki hubungan internalisasi kebiasaan dalam kehidupan keluarga atau rumah tangga, dalam lingkungan masyarakat mereka hidup bersama, merupakan harapan yang dikehendaki laki-laki dan wanita, sifat-sifat serta karakter dalam bentuk perilaku keseharian.

Gender sebagai produk budaya masyarakat bisa berubah dalam kondisi masyarakat yang berbeda dengan dinamika realitas kehidupan dan bangsa, dapat tidak sama diantara budaya bahkan di dalam budaya yang sama (perbedaan karena sosial-status, urban-rural, generasi).

Konvensi perjanjian internasional dan deklarasi hak-hak asasi manusia yang memuat kewajiban bagi setiap bangsa untuk menghapus diskriminasi atas perbedaan jenis kelamin menjadi salah satu misi yang telah melekat dalam mencapai kesetaraan dan keadilan gender. Konvensi CEDAW menjadi salah satu konvensi internasional yang khusus mengenai hak asasi perempuan dengan pendekatan kesetaraan substantif yang terkandung dalam Pasal 6 hingga Pasal 16 CEDAW (Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 2012).

Pemanfaatan analisis gender dalam pengambilan keputusan sangat berarti bagi pengembangan potensi, kesadaran, kesetaraan antara perempuan dan laki-laki dalam ranah public. Kesamaan kesempatan tersedia bagi laki-laki dan perempuan tidak berarti menghasilkan buah yang sama dalam implementasinya bagi perempuan, karena ada kondisi fungsi biologis yang secara kodrati berbeda antara laki-laki dan perempuan (Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) Bekerjasama dengan Womens Support Project Cida., 2001).

Telah banyak regulasi peraturan perundang-undangan mengenai hak-hak karyawan perempuan dibuat, pemenuhan serta perlakuan yang sama antara pekerja wanita dan pekerja laki-laki, namun bagaimana penerapan atas undang-undang

tersebut, sudah sesuai atau belum dan bagaimana peran pemerintah dalam pengawasan peraturan tersebut.

PT. Inti Sukses Garmino, merupakan perusahaan PMDN yang terletak di Kawasan Berikat yang berada di Bawen, Semarang, Jawa Tengah mempunyai tenaga kerja sejumlah  $\pm$  2000 orang. Presentase jumlah tenaga kerja perempuan sebesar 75% sedangkan tenaga kerja laki-laki hanya memiliki presentase 25%. Karyawan perempuan di PT. Inti Sukses Garmino mayoritas di usia produktif yaitu 18 – 55 tahun.

Penelitian ini merupakan *field research*-penelitian lapangan yang mempunyai tujuan mengkaji secara intensif kondisi lapangan yang terjadi dalam lingkungan unit social yang bersifat apa adanya, baik kondisi individu, kelompok, lembaga maupun masyarakat (Cholid, 2004).

Observasi, dokumentasi dan wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Wawancara terstruktur dipilih karena memudahkan peneliti ketika mengumpulkan data di lapangan bertemu dengan responden, sehingga akan terkumpul data sesuai dengan rumusan masalah yang dijawab.

Peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada dua personalia dari PT. Inti Sukses Garmino dan sepuluh karyawan perempuan dengan menggunakan *accidental sampling*. Peneliti langsung ke lapangan dan menemui secara *luring* karyawan perempuan yang menjadi narasumber atau responden. Peneliti juga melakukan observasi langsung dengan melihat kondisi para pekerja karyawan dan karyawati, melihat kondisi fasilitas Kesehatan yang dimiliki perusahaan, dimana karyawan perempuan pada kesempatan hari pertama haid melaporkan dan memeriksakan kesehatannya. Dokumentasi adalah mencari data mengenai suatu hal atau variabel yang berupa catatan, buku-buku, surat kabar yang berkaitan dengan hak cuti haid. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik analisis data deduktif: metode yang berawal dari pengetahuan yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat Khusus (Sujarweni, 2018). Peneliti menggambarkan dan menjelaskan kondisi kemudian dianalisis dengan menggunakan *Mašlahah Al-Mursalah* dan Gender

Objek penelitian ini bukan merupakan penelitian pertama namun sebelumnya sudah ada yang membahas tentang Penerapan Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang. Kemudian tentang Perlindungan Hak

Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme, dan juga tentang Analisis Pemberian Cuti Bagi Pekerja Perempuan pada PT. Japfa Comfeed Kota Makasar. Pada penelitian tersebut hanya membahas secara umum bagaimana penerapan hak cuti haid di PT. tersebut tanpa melihat dari sudut pandang *Mašlahah Al-Mursalah* dan *Gender*. Dan juga membahas tentang hak-hak pekerja perempuan secara umum. Penelitian sebelumnya belum menyinggung manfaat hak cuti haid jika dipandang dari *Mašlahah Al-Mursalah* dan *Gender*.

Pada penelitian ini lebih memfokuskan penerapan hak cuti haid dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Inti Sukses Garmino dari sudut pandang *Mašlahah Al-Mursalah* dan *Gender*. Penelitian tentang hak cuti haid ini ditinjau menggunakan dua metode yaitu *mašlahah al-mursalah* dan *gender*. Mengenai teori *Mašlahah Al-Mursalah* akan menggunakan teori *mašlahah al-mursalah* Al-Ghazali. *Mašlahah Al-Mursalah* tujuan utama *Syari'* adalah masalah manusia (Bakhri, 2018; Firdaus, 2018; Gede, I Putu Saputra & Wiryawan, 2020). *Maqasid al syari'ah* untuk melindungi masalah manusia. Masalah dalam pengertian melindungi kepentingan-kepentingan manusia (Mas'ud, 1995). dan teori gender akan menggunakan analisis gender APKM (Aksi, Partisipasi, Kontrol, Manfaat).

## 2. Pembahasan

### 2.1 Penerapan Hak Cuti Haid di PT. Inti Sukses Garmino

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diterapkan di Perusahaan Terbatas (PT.) Inti Sukses Garmino sejak tahun 2009 yang mengakomodir hak cuti haid. Pada mulanya penerapan regulasi tersebut masih ada kekurangan dalam pelaksanaannya. Dimana hak cuti haid diambil dengan melalui dua metode, pertama dengan mengambil cuti libur atau kedua diganti dengan uang atau bisa diuangkan. Kedua metode diakomodir oleh perusahaan Inti Sukses Garmino.

Saat datang waktu haid setiap karyawan perempuan diberikan dua hari libur setiap bulan, yaitu hari pertama dan hari kedua haid. Namun tidak semua karyawan mengambil hak tersebut, ada yang tetap masuk dengan harapan akan mendapatkan ganti uang sekalipun merasakan sakit, nyeri, dan tidak nyaman dalam tubuhnya pada hari pertama dan kedua waktu haid. Selama mereka bisa menahan dan mengondisikan tubuhnya masing-masing, mereka tetap masuk kerja.

Etos kerja yang tinggi menyebabkan para karyawan perempuan memilih untuk tidak mengambil cuti atau libur dua hari saat haid dengan harapan dapat uang pengganti cuti haid, selama badan mereka bisa mengondisi aman dan tidak membahayakan dirinya. Uang pengganti libur atau cuti hari setiap bulannya sebesar Rp 89.195,- yang dapat dilihat dari slip gaji yang diterima setiap bulannya (Andryawan, 2020).

## **2.2 Prosedur Pengambilan Cuti Haid di PT. Inti Sukses Garmino**

Karyawan perempuan yang merasakan dalam tubuhnya ketidaknyamanan dan rasa sakit karena datang bulan atau haid, Ketika sedang menjalankan tugas di perusahaan, maka yang bersangkutan dapat datang ke unit Kesehatan yang telah disiapkan oleh PT. Inti Sukses Garmino untuk mendapatkan penanganan dari dokter jaga atau petugas Kesehatan, mereka mendapatkan obat dan diberikan waktu istirahat sejenak, jika belum sehat Kembali dan tidak bisa melanjutkan pekerjaan pada saat haid, karyawan diantar pulang ke rumah dengan surat pengantar dari unit Kesehatan perusahaan.

Sementara bagi tenaga kerja perempuan yang merasakan sakit dan nyeri saat haid pertama dan kedua masih berada di rumah belum sampai ke tempat kerja, serta tidak bisa datang atau masuk kerja, maka diminta surat dokter yang ditujukan kepada bagian Personalia atau HRD perusahaan untuk sebagai laporan.

## **2.3 Analisis Masalah Al-Mursalah terhadap Hak Cuti Haid dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Inti Sukses Garmino**

Subtansi hak adalah upaya untuk melindungi keberadaan kemaslahatan manusia secara menyeluruh melalui upaya pemenuhan keseimbangan antara kepentingan individu maupun kepentingan masyarakat luas. Termasuk melindungi kesehatan dan keselamatan karyawan perusahaan.

Upaya menjaga keselamatan, kesehatan, serta jiwa seseorang menjadi tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun lembaga. Perusahaan atau lembaga mempunyai kewenangan dan tanggung jawab untuk menghargai, melindungi dan memenuhi semua sumber daya yang dimiliki, terutama karyawan sebagai asset perusahaan yang harus dijaga dan dihargai harkat dan martabatnya sebagai bagian dari sistem perusahaan. Untuk melindungi, menghormati dan menjunjung tinggi hak

yang menjadi kewajiban dan tanggung jawab bersama baik individu, pemerintah, baik aparat sipil maupun militer dan negara (Dwi Sulisworo, Tri Wahyuningsih, 2012).

Al-Ghazali menjelaskan *Maṣlaḥah Al-Mursalah* bahwa *Maṣlaḥah* itu berarti sesuatu yang mendatangkan keuntungan-manfaat dan menjauhkan kerusakan atau madharat. *Maqāṣid Asy-syariah* merupakan sebuah timbangan untuk melakukan istimbat hukum Islam. Dalam *Maqāṣid Asy-syariah* mempunyai lima kandungan perkara: yaitu menjaga agama, menjaga akal, menjaga keturunan, menjaga kehidupan, menjaga harta. Kelima aspek tersebut dalam *Maṣlaḥah Al-Mursalah* selalu dihubungkan dengan salah satu cara untuk melakukan pengambilan hukum bukanlah suatu *nusus as - syari'ah*. Sehingga menjadi masuk akal bila menghasilkan suatu timbangan hukum dalam berijtihad (Sanusi Ahmad dan Sohari, 2015). Maka setiap upaya dalam rangka menjaga dasar-dasar lima *Maqāṣid* tersebut adalah *Maṣlaḥah*. Seperti yang telah dijelaskan oleh Imam Ghazali yang dikutip oleh Romli dalam karya yang berjudul Studi Perbandingan sebagai berikut: *Maṣlaḥah* pada dasarnya ialah berusaha menolak *madharat* dan mewujudkan manfaat seluas luasnya (Romli, 2014).

Peraturan perundang-undangan yang mengatur hak-hak karyawan berbagai macam, terutama hak pekerja perempuan serta upaya perlindungannya. Hal tersebut dijalankan pemerintah sebagai upaya menghormati, melindungi serta mensejahterakan para pekerja perempuan.

Pada pasal 81 ayat 1 Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang hak cuti haid. Hak cuti haid diperuntukkan untuk karyawan perempuan yang sedang merasakan haid untuk tidak wajib masuk kerja pada hari pertama dan hari kedua saat haid, dengan hak cuti tersebut sangat sesuai dengan tujuan kemaslahatan yang diperoleh setiap pekerja agar terhindar dari madharat rasa sakit yang berlebihan.

Pada proses pembahasan pasal 81 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jika dikaji secara dalam menunjukkan suatu tujuan mulia dalam rangka menjaga jiwa para pekerja khususnya perempuan yang secara kodrati mengalami menstruasi.

Agama Islam menjelaskan bahwa tercapainya kebutuhan dasar manusia seperti pangan, pakaian dan tempat tinggal-papan, begitu pula dengan hukum *qisas* atau *diyat* bagi orang yang melakukan kewenangan terhadap keselamatan nyawa atau jiwa orang lain dan lain sebagainya (Syarifuddin, 2008). Hak cuti yang diberikan perusahaan sebagaimana regulasi yang ada sebagai upaya untuk melindungi perempuan dari

eksploitasi pekerja, sebab perempuan yang sedang mengalami menstruasi seringkali merasakan lemas, pusing bahkan nyeri di perut. Sehingga waktu cuti yang diberikan dapat menghindari keburukan dan memberi waktu jeda dari pekerjaan. Pemberian waktu cuti yang termaktub dalam peraturan perundang-undangan dan implementasinya dijelaskan dalam peraturan kerja maupun kontrak-perjanjian kerja.

Oleh sebab itu, kalau dianalisis secara mendalam penukaran cuti haid dengan sejumlah uang dan karyawan perempuan tetap bekerja walaupun sebagian tidak mesti yang mengalami rasa nyeri ditakutkan akan menyebabkan makin memburuk kondisi kesehatannya.

#### **2.4 Gender Analisis APKM (Akses, Partisipasi, Kontrol, Manfaat) Hak Cuti Haid**

Berlandaskan pada regulasi Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 bahwa pada prinsipnya substansi yang tercakup dalam peraturan perundang-undangan tidak boleh bermuatan yang menyebabkan hal-hal yang berbau diskriminasi, ketidaksetaraan, ketidakadilan gender maupun berbagai hal yang kurang sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah digariskan tersebut.

Muatan materi peraturan perundang-undangan diupayakan memenuhi unsur-unsur yang diatur dalam ketentuan Pasal 6 ayat (1) UU Nomor 12 Tahun 2011, maka perlu dan penting dilakukan pembahasan dan analisis terlebih dahulu tentang apa dan mengapa serta tujuan perumusan suatu peraturan perundang-undangan (DPRRI, 2011). Kemudian fokus sasaran yang hendak diwujudkan, meliputi jangkauan, arah pengaturan yang disusun, yang dipaparkan dalam konsepsi dalam rangka mencakup kepentingan adanya dasar argumentasi, lingkup atau obyek yang diatur, semua membutuhkan tingkat analisis agar pengaruh atas suatu peraturan dapat dikandung nilai-nilai keadilan yang baik dalam rumusan (*de jure*) maupun *de facto*-nya. Sebagai upaya yang perlu diperhatikan untuk adanya bentuk pengaturan yang responsif gender, dan menghidarkan suatu ketentuan yang netral gender, untuk dorongan kepada semua pihak digunakan pada perumusan peraturan perundang-undangan yang peka mempunyai perspektif, responsive gender dan tidak adanya diskriminasi terhadap status keberadaannya sebagai wanita maupun pria.

Regulasi merupakan mekanisme yang dipercaya sebagai alat untuk memberikan standarisasi pelayanan, sehingga regulasi memuat tolok ukur sebagai standar pelayanan yang memenuhi ketentuan. Kesetaraan gender memastikan apakah hak-hak

pekerja atau karyawan terakomodir dan dapat diimplementasikan secara nyata dalam kegiatan usaha. Oleh karena itu alat analisis parameter kesetaraan gender sebagai berikut:

#### 2.4.1 Akses

Akses terhadap hak perempuan dalam regulasi menunjukkan kesetaraan hak untuk setiap sumber daya yang diatur dalam regulasi peraturan perundang-undangan, sehingga norma-norma hukum yang dirumuskan menunjukkan rasa keadilan dan kesetaraan gender (Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 2012). Sebagaimana tercantum pasal 5 dan pasal 6 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "*Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha*". (Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 2012).

Regulasi yang ada menggambarkan suatu kondisi bahwa kesempatan yang sama diberikan kepada para pekerja perempuan maupun laki-laki tanpa adanya diskriminasi dari pihak manapun. Akses yang sama diberikan kepada semua karyawan memberikan jaminan kepada semua pekerja baik perempuan dan laki-laki untuk mendapat hak seimbang serta setara.

Regulasi yang banyak diterbitkan dapat menjamin hak laki-laki dan perempuan adanya kesetaraan akan memberikan semangat lebih aktif dan cakap untuk mengakses semua regulasi yang menjamin tercapainya hak-hak pekerja perempuan. Diharapkan perempuan tidak menutup mata terhadap berbagai regulasi tersebut.

#### 2.4.2 Partisipasi

Regulasi memberikan kesempatan yang setara dalam melaksanakan tugas dan kewajiban antara perempuan dan laki-laki dapat terwujud pada setiap program pembangunan dan kebijakan strategis, antara lain:

- 1) Terlibat dalam proses pemecahan masalah yang dihadapi maupun mencari solusi.
- 2) Ikut serta dalam menentukan keputusan strategis yang menyangkut kepentingannya.

Eksistensi lembaga dan peran serta tenaga kerja perempuan dalam mengatasi masalah yang dihadapi haruslah baik serta tepat sarannya. Terutama menyangkut hak cuti haid karyawan perempuan, berpartisipasi secara positif dalam memajukan kemakmuran semua pemangku kepentingan. Tercapainya hak-hak karyawan sesuai dengan regulasi peraturan perundang-undangan sejalan dengan peran serta semestinya.

Pekerja perempuan berpartisipasi dalam pelaksanaan hak cuti haid sesuai dengan regulasi peraturan perundang-undangan. Partisipasi sangat dibutuhkan dalam mengadvokasi kebijakan dan tidak hanya sekedar menerima hak-hak yang menjadi bagiannya, sehingga hak-hak terlindungi dengan baik.

#### 2.4.3 Kontrol

Analisis kontrol norma hukum yang dirumuskan regulasi peraturan perundang-undangan memuat ketentuan yang setara berkaitan dengan hubungan kekuasaan antara perempuan dan laki-laki dalam melaksanakan hak dan kewajibannya.

Hal ini sesuai dengan pasal 4 Undang-undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berbunyi "*Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya*" (DPRRI, 2000). Tercapainya hak pekerja perempuan oleh perusahaan mempunyai peran kontrol dalam rangka mengadvokasi supaya hak dan kewajiban dapat tercapai dan berjalan secara mantap. Organisasi buruh atau asosiasi tenaga kerja menjadi wadah bagi pekerja untuk memperjuangkan dan mengawal pelaksanaan regulasi peraturan perundang-undangan tentang pemenuhan hak-hak pekerja. Khususnya pekerja perempuan yang mempunyai hak cuti haid. Sebab lemahnya sistem pengawasan terhadap pelaksanaan regulasi membuat adanya sedikit penyimpangan.

Peran adanya serikat pekerja dirasakan mampu menjadi saluran aspirasi dan wadah pekerja dapat ikut mengawasi mekanisme penerapan peraturan perundang-undangan yang menjadi tambah baik dalam mengakomodasi serta mewujudkan pemenuhan hak-hak pekerja.

#### 2.4.4 Manfaat

Kebijakan atau program yang menghasilkan manfaat setara bagi perempuan dan laki-laki pada masa yang akan datang dianalisis dengan apakah rumusannya mampu menjamin manfaat hak yang setara.

Penikmatan manfaat yang sama dan adil dari hak yang dipenuhi, terutama dipenuhinya hak perempuan. Manfaat yang diperoleh perempuan sama dan secara adil. Hak perempuan untuk merasakan manfaat yang sama dan adil. Dengan adanya Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan banyak manfaat yang diperoleh. Regulasi ini diharapkan dapat menjamin kesejahteraan para pekerja atau karyawan supaya tidak ada diskriminasi, perilaku ketikadilan dan semena-mena.

Terlindungi reproduksi perempuan serta tidak terjadi eksploitasi perempuan dengan memberikan hak cuti haid sebagaimana tercantum dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Waktu yang cukup untuk istirahat Ketika datang

mentruasi hari pertama dan kedua, serta hak mendapatkan upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten atau kota menjadi jaminan akan manfaat. Karyawan perempuan yang merasakan sakit, nyeri, lemes, saat haid pada hari pertama dan kedua sesuai dengan peraturan seharusnya menjalankan istirahat di rumah, tidak memaksakan diri untuk tetap masuk kerja, dan berharap mendapatkan uang pengganti cuti atau bonus.

Keempat tolok ukur yang mencakup antara lain; akses, partisipasi, kontrol, serta manfaat pada prinsipnya saling berklindan antara satu dengan bagian lainnya, memiliki nilai yang selvel derajat kuatnya, tidak strukturalis dan bisa diteliti secara luas.

Regulasi yang responsive terhadap sensitivitas gender menjadi pedoman dalam preaturan perundang-undangan. Pendekatan dan pemanfaatan analisis dengan empat parameter menunjukkan adanya kesetaraan gender dan mengintegrasikan berbagai prinsip yang termasuk dalam Konvensi CEDAW yang tercermin dalam Langkah-langkah proses penyusunan regulasi yang ada.

### **3. Kesimpulan**

Regulasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur banyak tentang hak-hak karyawan perempuan. Terutama pasal 81 yang berisi tentang pemberian hak cuti haid bagi tenaga kerja perempuan. Hal itu dianggap sesuai dengan kebutuhan dan kemanfaatan untuk tenaga kerja wanita tersebut.

Analisis terhadap pasal 81 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan termasuk kajian upaya menjaga jiwa manusia. Pengusaha atau perusahaan yang memberikan hak cuti haid berarti berupaya melindungi eksploitasi perempuan, karena pada prinsipnya secara riil perempuan haid merasakan nyeri, pusing, lemas serta kondisi psikologinya labil, bahkan tenaganya berkurang. Pemberian cuti haid menjadikan perempuan dapat kesempatan istirahat untuk pemulihan stamina dan mampu menghindarkan dari bahaya dan keburukan yang sesuai dengan tujuan Maqasid al Syariah masalah mursalah.

Kondisi kehidupan laki-laki dan perempuan dalam kenyataannya berbeda, baik berhubungan dengan potensi, kemampuan, kondisi psikologis maupun biologis, karakter dan sifat, serta peran yang dijalankan dalam masyarakat menunjukkan peran gender yang berbeda, sehingga dibutuhkan perhatian dan perlakuannya. Analisis gender dengan menggunakan tolok ukur analisis, peran partisipasi, kontrol dan manfaat bagi perempuan sangat tepat dalam mengimplentasikan kebijakan dan regulasi yang baik. Sehingga pengakuan, perlindungan, penghormatan hak-hak cuti perempuan haid dapat terlaksana dengan baik, sehingga keadilan dan persamaan

menjadi kenyataan. Menggunakan analisis gender dalam mengambil keputusan berarti mengakui perbedaan kondisi pria dan Wanita, baik yang berhubungan kemampuan karakter, sifat, fungsi biologisnya maupun peran yang disematkan masyarakat padanya (yakni yang disebut sifat dan peran gender).

#### 4. Referensi

Andryawan, S. R. (2020). *Wawancara Pribadi*.

Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) Bekerjasama dengan Womens Support Project Cida. (2001). *Analisis Gender Dalam Pembangunan Hukum Aplikasi Gender Analysis Pathway (GAP)*. Jakarta: Jakarta.

Bakhri, S. (2018). Masalah dan Implementasinya dalam Pengembangan Ekonomi Syariah Sudut Pandang Al-Syatibi. *Tarbawi : Jurnal Studi Pendidikan Islami*, 5(1). Retrieved from <http://ejournal.kopertais4.or.id/tapalkuda/index.php/tarbawi/article/view/3098>

Cholid, N. dan A. A. (2004). *Metodologi Penelitian*,. Jakarta: PT Bumi Aksara.

DPRRI. (2000). *Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*.

DPRRI. (2003). *Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

DPRRI. (2011). *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011*.

Dwi Sulisworo, Tri Wahyuningsih, D. B. A. (2012). *Hak Azasi Manusia, Program Studi Pendidikan Kerwarganegaraan, Hibah Pembelajaran Non Konvensional*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.

Firdaus, M. A. (2018). MAQASHID AL-SYARI'AH: Kajian Mashlahah Pendidikan dalam Konteks UN Sustainable Development Goals. *Journal of Research and Thought on Islamic Education (JRTIE)*, 1(1), 73–95. <https://doi.org/10.24260/jrtie.v1i1.1068>

Gede, I Putu Saputra, N., & Wiryawan, I. W. (2020). Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Bangunan pada UD. Wirajaya Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Kertha Semaya*, 8(4), 520–529.

Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, K. dalam N. R. I. (2012). *Parameter Kesetaraan Gender dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*.

Mas'ud, M. K. (1995). *Filsafat Hukum Islam dan Perubahan Sosial, Penerjemah: Yudian W. Asmin*. Surabaya: Al Ikhlas.

Meisiani, N. M. R., & Suyatna, I. N. (2015). Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Terhadap Pekerja Perempuan. *Jurnal Magister Hukum Udayana*, 4(3), 1–15.

Nampira, E. K. (2016). Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang. *Public Health Perspective Journal*, 1(1), 53–59.

Pramesti, D. A., Widiastuti, W., & Yuliatwati, F. (2021). Peran Negara Dalam Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Pada Pemenuhan Cuti Haid di Kota Cimahi. *Jurnal Ilmu Politik Dan Pemerintahan*, 7(1), 29–46. <https://doi.org/10.37058/JIPP.V7I1.2619>

Romli. (2014). *Studi Perbandingan Ushul Fiqh*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sanusi Ahmad dan Sohari. (2015). *Ushul Fiqh*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustakabarupress.

Syarifuddin, A. (2008). *Ushul Fiqh*. Jakarta: Kencana.

Yusrini, B. A. (2017). Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Gender di Nusa Tenggara Barat. *Al-MAIYYAH: Media Transformasi Gender Dalam Paradigma Sosial Keagamaan*, 10(1), 115-131. <https://doi.org/10.35905/almaiyyah.v10i1.452>

**Penghargaan:** Penulis memberikan apresiasi kepada berbagai pihak yang telah memberikan jalan untuk melakukan riset ini dan mempublikasikannya. Ucapan terima kasih ditujukan kepada pimpinan UIN Raden Mas Said Surakarta, PT. Inti Sukses Gramindo, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Jurnal Az-Zahra, dan kepada handai tolan yang telah membantu dan memperlancar kegiatan riset ini.