

MEMPOPULERKAN PROSEDUR HAK CUTI HAID DAN IMPLIKASI HUKUMNYA BAGI PEKERJA PEREMPUAN DI INDONESIA

Muhammad Hoiru Nail

Fakultas Hukum Universitas Islam Jember

hoirunail88@gmail.com

ABSTRACT

Female workers get privileges in the form of menstruation leave rights which are not owned by male workers. This privilege is certainly not a form of discrimination in the world of work but is a strong consideration of the biological nature of female workers. The problem that will be studied is how the flow/steps for applying for menstruation leave for female workers and what are the legal implications if the company does not exercise the right to leave for menstruation. The methodology used is normative legal research. Female workers are required to have a doctor's certificate as a condition for applying for menstruation leave at the company, there are criminal sanctions and fines that can be threatened with companies that do not give permission for menstruation leave for female workers.

Keywords: *Entrepreneurs and Female Workers, Menstruation, Leave.*

Pendahuluan

Konstitusi selalu menjadi pusat perhatian karena disanalah sebenarnya kekuasaan negara ditempatkan dalam hubungannya dengan warga negaranya.¹ Konstitusi Indonesia menegaskan bahwa warga negara (laki-laki dan perempuan) memiliki hak konstitusional terkait hak bekerja, “*setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”.² Pembangunan hukum ketenagakerjaan di Indonesia selanjutnya diatur lebih lanjut mengenai hak-hak pekerja dan pemberi kerja tersebut dalam sebuah undang-undang khusus yang mengatur di bidang ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya ditulis UU Ketenagakerjaan) yang didalamnya mengatur hubungan hukum terkait ketenagakerjaan pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.³

Pertumbuhan penduduk dari waktu ke waktu semakin meningkat, dampak pertumbuhan penduduk yang meningkat tersebut tentunya harus diikuti oleh terbukanya lapangan pekerjaan. Bidang ketenagakerjaan di Indonesia tidak hanya diisi oleh pekerja yang berjenis kelamin laki-laki saja, melainkan pekerja Indonesia juga diisi/dilakukan oleh pekerja yang berjenis kelamin perempuan, bahkan angka pekerja perempuan di beberapa bidang pekerjaan mendominasi oleh karena bidang pekerjaan tertentu tersebut sangat tepat, efisien dan atau sangat produktif jika diisi oleh pekerja perempuan.

¹Muhammad Hoiru Nail dan Djayus, *Pergeseran Fungsi Yudikatif Dalam Kekuasaan Kehakiman di Indonesia*, (Surabaya: jakad Publishing, 2019), h. 14.

²Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

³R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 46.

Berdasarkan angka yang dirilis resmi oleh Badan Pusat Statistik Nasional (BPS) menyatakan bahwa prosentasi pekerja perempuan yang bekerja di bidang tenaga kerja formal sebanyak 36,20 persen untuk tahun 2021 dan 35,57 persen untuk tahun 2022.⁴ Sedangkan angka prosentasi pekerja perempuan non formal lebih tinggi lagi, angkanya mencapai 65,35 persen tahun 2020 dan 63,80 persen untuk tahun 2021, angka tersebut lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja laki-laki yang hanya berada di angka 56,61 persen untuk tahun 2021.⁵ Pekerja formal merupakan pekerjaan yang terorganisir dalam sebuah perusahaan dengan dibantu buruh/pegawai/karyawan dan lain sebagainya, sedangkan pekerja informal ialah pekerja yang berstatus bekerja/berusaha sendiri dan pekerja bebas.

Secara biologis, terdapat perbedaan yang mendasar antara laki-laki dan perempuan, secara prinsip dalam hal reproduksi perempuan yang tidak dimiliki oleh ialah haid (menstruasi), kehamilan, menyusui, dan *menopause*. Haid secara medis memiliki pengertian pendarahan secara periodik (pada waktu-waktu tertentu) dan siklik (secara berulang) dari uterus seorang wanita disertai deskumasi (proses peluruhan atau proses pelepasan jaringan tubuh dari lapisan endometrium uterinya),⁶ terkait masa reproduksi perempuan dalam hal haid

⁴Badan Pusat Statistik Nasional, "*Persentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin (persen)*", dalam <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html> diakses pada tanggal 17 Januari 2023, pukul 10.30 WIB.

⁵Badan Pusat Statistik Nasional, "*Proporsi Lapangan Kerja Informal Menurut Jenis Kelamin 2019-2021*", dalam <https://www.bps.go.id/indicator/6/2155/1/proporsi-lapangan-kerja-informal-menurut-jenis-kelamin.html>, diakses pada tanggal 17 Januari 2023, pukul 11.15 WIB.

⁶Hendrik, *Problematika Haid Tinjauan Islam dan Medis*, (Solo: Tiga Serangkai, 2006), h. 86.

(menstruasi) terdapat 2 jenis yakni: *pertama* haid yang normal (tidak disertai rasa sakit yang berlebih), *kedua* haid yang tidak normal (disertai rasa sakit yang amat sangat dirasakan perempuan).⁷ Jenis haid (menstruasi) yang kedua inilah yang berdampak pada kinerja dari pekerja perempuan menurun dikarenakan kondisi atau situasi tersebut dan bahkan tidak sedikit bagi perempuan tersebut tidak bisa beraktifitas. Hal ini sangat menarik sebab dalam dunia kerja ada prinsip yang dikenal dengan tidak bekerja tidak dibayar (*no work no pay, when do not work do not get pay*).

Penulis sengaja dalam bagian awal menyatakan dalam tulisan ini memberikan judul mempopulerkan hak cuti haid bagi pekerja perempuan dikarenakan keyakinan bahwa pelaksanaan dari hak tersebut tidak banyak diketahui oleh pekerja perempuan di Indonesia atau pelaksanaannya tidak sepopuler penggunaan hak-hak pekerja yang lain (cuti melahirkan, cuti menikah, cuti sakit, cuti kedukaan, cuti Pendidikan, cuti liburan dan lainnya). Selain itu seandainya pun pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/buruh mengetahui hak cuti haid tersebut masih banyak pula yang acuh, tidak menghiraukan, diindahkan, dan tidak sedikit pekerja perempuan yang merasa sakit saat haid tersebut tetap bekerja karena ancaman dikucilkan, tidak dibayar saat pengambilan cuti, dan bentuk Tindakan diskriminatif lainnya. Namun tulisan ini juga tidak bertujuan untuk mendiskreditkan pemberi kerja/pengusaha yang berakibat pada banyaknya pekerja perempuan yang menggunakan hak cuti haid yang berimbas pada produktivitas kerja, lebih dari itu tulisan ini bertujuan agar semua pihak mengetahui dan kewajibannya masing-masing.

⁷Sumakmur P.K., *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*, (Jakarta: CV. Sagung Seto, 2014), h. 544.

Konsep hukum sebenarnya harusnya sama (baik pekerja laki-laki dan pekerja perempuan). Namun, secara kodrati pekerja perempuan harus dikecualian bentuk perlakuan hukumnya oleh karena kodrat tersebut (kodrat yang tidak ada pada pekerja laki-laki), maka pelaksanaan pemberian hak cuti haid kepada perempuan bukan bermaksud untuk mengistimewakan perlakuan bagi pekerja perempuan namun melalui instrumen hukum atas dasar kodrati tersebut hak cuti haid perlu diberikan kepada pekerja perempuan.

Pendekatan hukum ketenagakerjaan sendiri, pemerintah telah memberikan hak cuti bagi pekerja perempuan di Indonesia untuk mengambil hak cuti haid tersebut. Hal tersebut ditegaskan pada ketentuan pasal 81 ayat (1) UU Ketenagakerjaan "*pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid*". Atas dasar hukum tersebut maka sebenarnya terdapat hak cuti bagi pekerja perempuan dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia, namun bagaimana membumikan/mempopulerkan, kendala pelaksanaan hak cuti haid tersebut serta implikasi/konsekuensi hukum yang timbul Ketika terdapat pihak-pihak yang menghalang-halangi pelaksanaan hak tersebut akan diulas lebih komprehensif dalam tulisan ini.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini ialah metodologi penelitian hukum normatif, yakni sebuah penelitian ilmiah pada bidang ilmu hukum yang mengkaji hukum positif dan berbagai macam asas-asas/prinsip-prinsip hukum, konsep hukum yang berkembang pada ilmu hukum. penelitian ini melakukan pengkajian terhadap berbagai macam regulasi yang ada/peraturan perundang-undangan baik vertikal maupun

horizontal yang memiliki keterkaitan dengan tema penelitian dalam karya tulis ini.⁸

Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan

Sebelum beranjak pada fokus utama bagaimana alur pelaksanaan hak cuti haid bagi pekerja perempuan, maka dirasa perlu juga melalui pembahasan ini juga diulas/dibahas mengenai syarat-syarat yang ditentukan oleh UU Ketenagakerjaan agar hak cuti haid bagi perempuan tersebut bisa terlaksana/dilaksanakan. Syarat yang ditentukan oleh UU Ketenagakerjaan tersebut ialah, Pasal 81 ayat (1) menyebutkan bahwa:

“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”.⁹

Berdasarkan ketentuan tersebut diatas, maka pelaksanaan hak cuti haid bagi pekerja perempuan dilaksanakan melalui pengaturan lebih lanjut yang diatur pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Masalah hukum langsung muncul tatkala bagaimana Ketika syarat pelaksanaan hak cuti haid bagi pekerja perempuan tersebut tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Penulis juga akan membahasnya pada bagian ini.

⁸Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Telaah Singkat*, (Jakarta: Rajawali Press, 2004), h. 13-14.

⁹Pasal 81 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Negara (pemerintah) melalui konstitusinya merupakan penguasa yang paling tinggi dan dominan, konstitusi tersebut selanjutnya melahirkan undang-undang untuk diimplementasikan kepada warga negara.¹⁰ Negara bertindak sebagai wasit dalam situasi penegakan norma yang ditetapkannya, serta dapat memastikan hak dan kewajiban warga negara telah sesuai dengan garis kebijakan yang dibuatnya.¹¹ Dengan begitu tidak boleh ada keragu-raguan bagi pemerintah sebagai organisasi tertinggi melalui prinsip konstitusi memastikan bahwa kebijakan dan regulasi yang dibuatkan harus dapat dilaksanakan.

Pemerintah melalui kementerian ketenagakerjaan (dinas ketenagakerjaan, serikat buruh dan elemen ketenagakerjaan yang lainnya) wajib memastikan bahwa perusahaan, pengusaha/pemberi kerja membuat dan menyatakan hak cuti haid bagi pekerja perempuan dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pemerintah sebagai regulator dan sebagai organisasi tertinggi dalam sebuah negara wajib memastikan organ/lembaga yang ada didalam negara mengikuti regulasi yang telah ditetapkan, dalam hal ini memastikan bahwa pengusaha/pemberi kerja melaksanakan perintah pasal 81 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dengan cara mewujudkan pelaksanaan hak cuti hak bagi pekerja perempuan yang dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pembahasan mengenai alur pelaksanaan hak cuti haid bagi pekerja perempuan baru bisa dilaksanakan Ketika uraian

¹⁰Hans Kelsen, *General Theory of Norm*, (New York: Oxford University Press, 1991), h. 22.

¹¹Habib Akbar Al Apdolah dan Yeni Huriyani, "Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga kerja Perempuan di SMP Nusaibah Leadership Islamic Boarding School", *Jurnal Iman dan Spiritualitas*, Vol 2, No. 3, 2022, h. 329 <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jis/article/view/18572/pdf>

pembahasan tersebut diatas telah dilaksanakan. Alur pelaksanaan hak cuti haid bagi pekerja perempuan terdapat 3 tahapan/alur yakni:

Pertama, yang perlu dilakukan oleh pekerja perempuan yang hendak mengajukan cuti haid kepada perusahaan, pemberi kerja/pengusaha ialah mengajukan permohonan cuti haid tersebut dengan bukti yang dapat dipertanggung-jawabkan. Dalam hal ini pekerja perempuan wajib mendapatkan surat keterangan dokter yang isinya menyatakan bahwa pekerja perempuan tersebut benar-benar sedang mengalami haid. Hal ini dirasa perlu untuk menghindari tindakan-tindakan curang dari pekerja perempuan yang mungkin saja sebenarnya tidak haid namun menginginkan cuti haid dengan dalih sedang haid, maka surat keterangan dokter tersebut menjadi wajib hukumnya sebagai syarat awal pengajuan dari pekerja perempuan terhadap perusahaan (tempat yang bersangkutan bekerja) untuk diajukannya cuti haid.

Kedua, surat keterangan dokter yang berisi kondisi pekerja perempuan yang sedang haid tersebut selanjutnya diajukan kepada bagian *Human Resource Development* (HRD)/seksi/bagian yang ditunjuk dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama dalam hal pengajuan cuti haid bagi pekerja perempuan. Selanjutnya bagian (HRD)/seksi/bagian dalam hal ini wajib menerima surat permohonan cuti haid pekerja perempuan tersebut, artinya sepanjang surat keterangan dokter tersebut benar adanya menjelaskan kondisi medis pekerja perempuan sedang haid dalam masuk dalam kondisi haid tidak normal (disertai rasa sakit yang amat sangat dirasakan perempuan) maka dalam situasi ini tidak ada kata lain selain menyetujui hak cuti haid

pekerja perempuan.¹² Dalam beberapa situasi dan kondisi, haid yang dialami oleh pekerja perempuan yang sering disertai dengan rasa sakit yang berlebih menyebabkan perempuan tidak mampu melakukan tugasnya (pekerjanya) dan hal yang demikian bisa terjadi pada perempuan yang memiliki siklus haid yang tidak normal.¹³

Ketiga, bahwa hak cuti haid bagi pekerja perempuan tersebut hanya berlaku maksimal 2 hari saja. Artinya ketika pekerja perempuan pada saat mengajukan hak cuti haid kepada (HRD)/seksi/bagian yang ditunjuk lalu tidak masuk kerja lebih dari 2 hari, maka situasi tersebut tidak akan dihitung cuti,¹⁴ sebab

¹²Uraian pembahasan pada bagian paragraf di atas tidak serta merta menghilangkan hak bagi perusahaan, pengusaha/pemberi kerja melalui HRD/seksi/bagian yang ditunjuk untuk menolak ajukan hak cuti haid bagi pekerja perempuan, dalam situasi/kondisi dan atas penilaian yang dapat dipertanggungjawabkan oleh pihak perusahaan, pengusaha/pemberi kerja. Misalnya melalui HRD/seksi/bagian yang ditunjuk menilai bahwa surat keterangan dokter yang dibuat tersebut tidak benar mengenai keasliannya (bukan surat asli yang dikeluarkan dokter) atau diduga ada tandatangan dan cap palsu dari dokter yang memeriksa, maka kondisi tersebut bisa diambil tindakan dengan menolak permohonan hak cuti hak pekerja perempuan. Bahkan apabila ada dugaan-dugaan pemalsuan surat keterangan dokter tersebut bisa saja pihak melalui HRD/seksi/bagian yang ditunjuk melakukan Tindakan-tindakan hukum yang diperlukan, agar pemberian hak cuti bagi pekerja perempuan ini benar-benar sesuai peruntukannya/sesuai dengan amanah ketentuan pasal 81 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan, hal ini merupakan bagaian dari penjelasan dari penulis terkait kepastian hukum surat keterangan dari dokter sebagai alas bukti pekerja perempuan yang sedang mengalami haid.

¹³Ni Made Rai Meisiani dan I Nyoman Suyatna, "Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Terhadap Pekerja Perempuan (Studi Pada PT. Bali Camel Safaris's)", *Jurnal Kertha Semaya*, Vol.7 No.6, 2019, h. 5. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/49206/29333>

¹⁴Apabila pekerja tidak masuk kerja lebih dari 2 hari atas hak cuti haid, maka selebihnya bisa saja disepakati tidak masuk kerjanya pekerja perempuan tersebut dinyatakan bolos kerja/dihitung cuti dengan mengurangi cuti-cuti lainnya yang masih menjadi bagian dari hak cuti yang belum diambil.

UU Ketenagakerjaan hanya memberikan batasan maksimal hari pertama dan kedua haid (2 hari kerja).

Selain itu, hak yang menyertai pekerja perempuan yang mendapatkan hak cuti haid ialah tetap mendapatkan gaji/upah dari perusahaan, pengusaha/pemberi kerja tempat yang bersangkutan bekerja, pengusaha tidak boleh tidak membayar pekerja perempuan yang sedang mengambil hak cuti haid dengan dalih tidak bekerja. Hal ini tegas dinyatakan bahwa:

“Ketentuan sebagaimana 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”.¹⁵

Alur tersebut diatas merupakan alur/tahapan yang harus diperhatikan agar hak cuti haid bagi pekerja perempuan dapat dilaksanakan. Uraian pada tiap alur tersebut telah benar-benar memerhatikan hak dan kewajiban para pihak (pekerja perempuan dan perusahaan, pemberi kerja/pengusaha).

Implikasi hukum atas tidak dapat dilaksanakannya/tidak diberikannya hak cuti haid bagi pekerja perempuan oleh pemberi kerja/pengusaha.

Ketentuan hukum yang dibahas dalam UU Ketenagakerjaan yang memberikan hak cuti haid kepada pekerja perempuan tidak lengkap jika juga tidak diulas mengenai implikasi hukum yang muncul tatkala ketentuan hak cuti haid tersebut tidak diberikan oleh perusahaan, pengusaha/pemberi kerja. Hal demikian cukup berasal dari sudut pandang

¹⁵Pasal 93 ayat (2) huruf b Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pertimbangan ekonomi dan produktifitas kerja sebab pada prinsipnya perusahaan, pengusaha/pemberi kerja tidak ingin rugi (semaksimal mungkin menginginkan produktifitas yang tinggi) dari seluruh pekerjanya tanpa terkecuali, sehingga bisa saja perusahaan, pengusaha/pemberi kerja abai, acuh, atau tidak melaksanakan hak tersebut.

Salah satu ciri norma hukum ialah didalamnya dapat dilekatkan sanksi pidana atau sanksi yang bersifat pemaksa yang dilaksanakan oleh aparat negara,¹⁶ Norma atau ketentuan hukum yang baik ialah hukum yang bisa dilaksanakan. Tatkala norma tersebut tidak bisa dilaksanakan oleh pihak yang telah ditentukan maka norma atau ketentuan hukum harusnya pula mengatur mengenai pemberlakuan hukuman/sanksi hukum bagi pelanggarnya, tidak terkecuali dalam hal ini norma atau ketentuan hukum pasal 81 ayat (1) UU Ketenagakerjaan terkait tidak dilaksanakannya hak cuti haid bagi pekerja perempuan.

Pasal 186 ayat (1) menyebutkan bahwa:

“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Ayat (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.”¹⁷

¹⁶Maria Farida Indrati S, *Ilmu Perundang-undangan (Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan)*, (Yogyakarta: PT. Kanisius, 2007), h. 26.

¹⁷Pasal 186 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ancaman pidana tersebut, tegas bahwa perusahaan, pengusaha/pemberi kerja dapat dijerat dengan pasal 186 ayat (1) dan (2) UU ketenagakerjaan. Ini merupakan ancaman yang serius dari pembentuk undang-undang agar pelaksanaan hak cuti haid bagi pekerja perempuan benar-benar diperhatikan dan dilaksanakan oleh perusahaan, pengusaha/pemberi kerja.

Pelaksanaan tuntutan/ancaman pidana dan atau/sanksi denda tersebut tidak serta merta dapat dilakukan, dalam hal ini maka cara melakukannya harus dengan 3 tahapan (tahapan yang lazim dilalui dalam perselisihan hubungan industrial/perselisihan pada bidang ketenagakerjaan). *Pertama* ialah dengan cara perundingan Bipartit, *kedua* dengan cara perundingan tripartit, dan *ketiga* dengan cara gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

Pertama, pekerja perempuan yang tidak dapat melaksanakan hak cuti haid karena ditolak/tidak dilaksanakannya hak tersebut untuk pertama kalinya harus menyelesaikan dengan cara bipartit. Cara ini digunakan dengan cara melibatkan 2 (dua) pihak yaitu pengusaha dengan pekerja perempuan yang merasa haknya dilanggar oleh pengusaha, dalam konteks penyelesaian ini dicari solusi terbaik antara kedua belah pihak, jika tercapai maka persoalan/penyelesaian pelanggaran tersebut dituangkan dalam berita acara yang disepakati oleh kedua belah pihak mengenai hal-hal yang dilakukan baik oleh pengusaha maupun pekerja perempuan tersebut. Pasal 3 ayat yang menyebutkan bahwa:

“(1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Ayat (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit

sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Ayat (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.¹⁸

Kedua, dengan cara tripartit. Apabila cara pertama tersebut gagal/tidak mendapatkan kesepakatan Bersama kedua belah pihak, maka metode penyelesaian selanjutnya ialah dengan cara perundingan tripartit. Perundingan tripartit ini merupakan metode penyelesaian sengketa antara perusahaan dengan pekerja perempuan dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam menyelesaikan persoalan tersebut. Lazimnya pihak ketiga sebagai fasilitator menyelesaikan persoalan tersebut dengan 3 (tiga) cara diantaranya, a. mediasi, b. konsiliasi, dan c. arbitrase.

Ketiga, dalam situasi cara penyelesaian tripartit tidak bisa tercapai/terwujud maka penyelesaian sengketa antara pekerja dengan perusahaan, pengusaha/pemberi kerja yang terakhir dilakukan dengan cara mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Melalui cara ini nantinya pekerja perempuan mempersoalkan perselisihan hak (pelaksanaan hak cuti haid bagi pekerja perempuan) yang tidak dilaksanakan oleh perusahaan, pengusaha/pemberi kerja.¹⁹

¹⁸Pasal 3 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁹Pasal 56 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penutup

Alur/tahapan untuk menggunakan hak cuti haid bagi pekerja perempuan terdapat 3 (tiga) tahapan yakni *pertama*, pekerja perempuan yang sedang mengalami haid tidak normal (disertai rasa sakit yang amat sangat dirasakan perempuan) berhak mengajukan cuti haid dengan cara mempersiapkan syarat utama yakni memeriksakan diri ke dokter dan mendapatkan surat keterangan dokter tentang kondisinya yang sedang haid. *kedua*, surat keterangan dokter mengenai data/kondisi pekerja perempuan yang sedang haid tersebut selanjutnya diberikan/diajukan kepada *Human Resource Development* (HRD)/seksi/bagian yang ditunjuk dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama, *ketiga* pihak perusahaan tidak boleh menolak pengajuan cuti haid bagi pekerja perempuan kecuali pertimbangan dan penilaian tertentu.

Implikasi hukum bagi perusahaan, pengusaha/pemberi kerja yang menolak atau tidak melaksanakan/memberikan hak cuti haid bagi pekerja perempuan dapat diancam dengan ancaman sanksi pidana penjara dan atau/ sanksi denda (pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun, denda paling sedikit Rp. 10.000.000/sepuluh juta rupiah dan paling banyak Rp. 400.000.000 /empat ratus juta rupiah. Namun dalam dunia ketenagaerjaan hal tersebut merupakan cara terakhir yang ditempuh, karena sebelumnya perselisihan tersebut harus dahulu menggunakan cara perundingan bipartit, perundingan tripartite dan yang terakhir gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- al Apdolah, Habib Akbar dan Yeni Huriyani, "Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga kerja Perempuan di SMP Nusaibah Leadership Islamic Boarding School", *Jurnal Iman dan Spiritualitas*, Vol 2, No. 3, 2022, <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jis/article/view/18572/pdf>
- Bambang, R. Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Badan Pusat Statistik Nasional, "*Persentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin (persen)*", dalam <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentas-e-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html> diakses pada tanggal 17 Januari 2023, pukul 10.30 WIB
- "*Proporsi Lapangan Kerja Informal Menurut Jenis Kelamin 2019-2021*", dalam <https://www.bps.go.id/indicator/6/2155/1/proporsi-lapangan-kerja-informal-menurut-jenis-kelamin.html>, diakses pada tanggal 17 Januari 2023, pukul 11.15 WIB.
- Hendrik, *Problematika Haid Tinjauan Islam dan Medis*, Solo: Tiga Serangkai, 2006.
- Indrati, Maria Farida, *Ilmu Perundang-undangan (Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan)*, Yogyakarta: PT. Kanisius, 2007.
- Kelsen, Hans, *General Theory of Norm*, New York: Oxford University Press, 1991.
- Meisiani, Ni Made Rai dan I Nyoman Suyatna, "Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Terhadap Pekerja Perempuan (Studi Pada PT. Bali Camel Safaris's)", *Jurnal Kertha Semaya*, Vol.7 No.6, 2019,

<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/49206/29333>

Nail, Muhammad Hoiru dan Djayus, *Pergeseran Fungsi Yudikatif Dalam Kekuasaan Kehakiman di Indonesia*, Surabaya: Jakad Publishing, 2019.

P.K., Sumakmur, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*, Jakarta: CV. Sagung Seto, 2014.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Telaah Singkat*, Jakarta: Rajawali Press, 2004.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.