

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Ketenagakerjaan merupakan bidang yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi serta pembangunan Bangsa Indonesia. Karena peran penting sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini, pengembangan serta peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi faktor utama dalam kemajuan lapangan kerja. Demi meningkatkan pembangunan nasional yang berperan dalam keberlangsungan hidup, tenaga kerja menjadi subjek utama dalam proses pembangunan terutama di negara berkembang seperti di Indonesia (Lianto, 2020).

Secara umum, terdapat beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, di antaranya hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak atas perlakuan yang setara, hak atas privasi dan hak atas kebebasan berpendapat. Sementara itu, hak pengusaha meliputi kewenangan dalam membuat peraturan serta perjanjian kerja, hak untuk melakukan PHK (pengakhiran hubungan kerja), menutup perusahaan, membentuk serta bergabung dalam organisasi perusahaan, dan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Perlindungan hak-hak pekerja dapat diwujudkan melalui pembinaan, pengawasan, serta penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan (Dan & Zaluchu, 2017).

Terkait perlindungan pekerja perempuan, terdapat sejumlah ketentuan dalam UUD 1945 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaannya. Bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh perlakuan yang setara dengan pekerja laki-laki dalam aspek perlakuan yang layak. UUD 1945 tersebut merupakan bentuk peraturan yang menjamin hak-hak pekerja secara umum (Susiana, 2019). Dengan adanya aturan tersebut, menunjukkan bahwa ada persamaan hak dan kewajiban antara pekerja laki-laki dan perempuan di tempat kerja, baik dalam pemenuhan jenis, penempatan, dan upah. Namun meskipun telah diatur ketidakadilan di tempat kerja antara pekerja perempuan dan laki-laki di Indonesia masih tergolong tinggi (Fitriani, et al, 2022)

**Tabel 1.1 Persentase Tenaga Kerja Formal Perempuan di Indonesia**

<b>Persentase Tenaga Kerja Formal Perempuan di Indonesia</b>	
<b>Tahun 2023</b>	<b>Tahun 2024</b>
35,75%	36,32%

*Sumber: Badan Pusat Statistik Nasional*

Pada tabel diatas menunjukkan persentase tenaga kerja formal perempuan di Indonesia pada tahun 2023 dan 2024. Pada tahun 2023, jumlah tenaga kerja formal perempuan tercatat sebesar 35,75% sedangkan pada tahun 2024 mengalami peningkatan menjadi 36,32%. Hal ini menunjukkan adanya kenaikan sebesar 1,59%, yang mencerminkan peningkatan keterlibatan perempuan dalam sektor pekerjaan formal.

Dalam UU Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 81 telah mengatur kebijakan mengenai hak cuti haid bagi pekerja perempuan. Dicantumkan

pada pasal ini bahwa pekerja perempuan yang mengalami haid/menstruasi dan merasakan sakit, berhak untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua masa haidnya. Kebijakan hak cuti haid ini sempat menjadi sorotan karena di Peraturan Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang cipta kerja tidak secara eksplisit mengatur mengenai hak cuti haid. Namun ketentuan hak cuti haid ini tetap merujuk Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 81 yang tidak mengalami penghapusan atau perubahan dalam Perpu Cipta Kerja (Karo Karo & Yana, 2020).

Haid (menstruasi)<sup>1</sup> merupakan indikator penting kesehatan reproduksi dan hormonal perempuan. Kebijakan hak cuti haid dapat menjadi solusi bagi pekerja perempuan yang mengalami kendala dalam menjalankan tugasnya secara optimal akibat gangguan haid. Dengan kebijakan ini pekerja perempuan dapat memanfaatkan waktu cuti untuk beristirahat atau mendapatkan perawatan medis. Meskipun kebijakan ini membawa manfaat positif, tetapi ada potensi pengalaman negatif akibat stigma haid serta objektivitas terhadap perempuan (Barnack-Tavlaris, et al, 2019).

Dismenore/nyeri haid adalah masalah ginekologis<sup>2</sup> umum di kalangan perempuan usia produktif. *World Health Organization* (WHO) memperkirakan bahwa 90% perempuan usia produktif mengalami *dismenore*, dengan 10-16% melaporkan gejala

---

<sup>1</sup> Nyeri menstruasi atau *dismenore* dapat mempengaruhi kondisi fisik dan emosional perempuan, seperti kram, kelelahan, perubahan suasana hati, dan ketidaknyamanan lainnya. *Dismenore* terbagi menjadi dua jenis, *dismenore* primer yaitu nyeri akibat zat kimia alami yang dihasilkan dari sel-sel lapisan dinding rahim, dan *dismenore* sekunder yaitu nyeri karena terdapat kelainan dalam organ reproduksi perempuan.

<sup>2</sup> Ginekologis merujuk pada hal-hal yang berkaitan dengan ginekologi yang merupakan cabang ilmu kedokteran yang mempelajari kesehatan sistem reproduksi perempuan, seperti rahim, ovarium, dan vagina.

yang parah. Angka kejadian *dismenore* di Indonesia sebesar 64,25%. Dengan *dismenore* primer 54,89% dan *dismenore* sekunder 9,36% (Fatimah, et al, 2024).

Pada penelitian sebelumnya penerapan hak cuti pada PT Inti Sukses Garmino Semarang yang telah menerapkan cuti haid sejak tahun 2009, hak cuti haid diambil dalam dua metode, pertama dengan mengambil cuti libur atau kedua, diganti dengan uang. Prosedur dalam mengajukan cuti haid pada PT Inti Sukses Garmino, jika pekerja perempuan merasakan nyeri haid pada saat bekerja dapat datang ke unit yang telah disediakan yang nantinya akan diperiksa oleh petugas kesehatan dan diberikan waktu istirahat juga obat. Namun jika nyeri tidak kunjung membaik akan diberikan surat pengantar dan diperbolehkan untuk istirahat di rumah. Jika pekerja perempuan mengalami nyeri haid sebelum ke kantor dapat memberikan surat keterangan dokter dan diberikan kepada HRD sebagai laporan (Julijanto & Andrianti, 2022).

Lalu terdapat perusahaan yang sudah menerapkan kebijakan mengenai hak cuti haid dengan baik dan telah sesuai pada PT Sinar Pantja Djaja yang merupakan perusahaan pemintalan benang. Pada perusahaan ini selalu memberikan buku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kepada setiap tenaga kerja, didalam buku membahas mengenai hak cuti haid dan pernah mengadakan sosialisasi. Prosedur dalam pengambilan hak cuti haid ini menurut para pekerja perempuan sangatlah mudah dan tidak dipersulit. Jika pekerja perempuan mengalami nyeri haid dapat datang ke poliklinik untuk pemeriksaan dan diberi waktu istirahat apabila tidak membaik akan diberi surat keterangan untuk laporan dan diserahkan kepada unit sebagai bukti (Nampira, 2016).

Jika dalam penelitian sebelumnya sudah diterapkan dalam penelitian yang pada PT Bali Camel Safari's yang merupakan perusahaan di bidang pariwisata ini tidak mencantumkan hak cuti haid pada perjanjian kerja dan peraturan kerja. Namun pihak manajemen merasa pemenuhan hak cuti haid ini penting untuk para pekerja perempuan. Sehingga pada PT Bali Camel Safari's tidak memberikan hak cuti haid secara khusus didapatkan setiap bulannya, tetapi sebagai izin sakit dan tetap dibayar upahnya untuk pekerja tetap. Dengan prosedur memberikan surat keterangan dokter. Namun pada pengimplementasiannya para pekerja perempuan bahkan tidak mengetahui adanya aturan mengenai hak cuti haid, ataupun tidak menggunakan karena merasa malu mengatakan sakit disebabkan oleh haid (Rai Meisiani & Suyatna, 2019).

Pada penelitian di PT Asera Tirta Posidonia yang merupakan perusahaan air mineral terkait cuti yang diberikan kepada pekerja perempuan hanya cuti tahunan, cuti nikah dan cuti melahirkan. Pada perjanjian kerja dan peraturan kerja tidak mengatur mengenai cuti haid untuk pekerja perempuan. Jika merasakan nyeri haid pekerja perempuan dapat beristirahat di ruang peristirahatan tempat kerja, ketika merasakan sakit dapat mengajukan izin sakit melalui lisan maupun tertulis, pengajuan izin dapat dilakukan meskipun tanpa surat keterangan dokter. Para pekerja perempuan di PT Asera Posidonia bahkan tidak mengetahui mengenai aturan cuti haid, mereka tidak membaca secara rinci terkait perjanjian kerja (Fitriani et al., 2022).

Kemudian dalam penelitian yang meneliti mengenai ketidaksetaraan gender terhadap tenaga kerja perempuan di PT Alpen *Food Industry* (AFI) yang bergerak di *food & beverages* memproduksi es krim Aice. Hasil dari penelitian tersebut

menunjukkan bahwa perusahaan kurang memperhatikan atau peduli terhadap pekerjanya, terkhususnya pekerja perempuan yang hak-haknya terabaikan. Permasalahan hak pekerja perempuan di PT AFI terabaikan terutama mengenai hak reproduktif. Pelanggarannya yaitu sulitnya mengambil hak cuti sakit/haid, akibatnya terjadi hal-hal buruk seperti salah satu perempuan yang memiliki riwayat penyakit endometriosis<sup>3</sup> mengalami pendarahan karena diberikan pekerjaan yang berat dan tidak sesuai dengan kondisi kesehatannya (Tantimin & Sinukaban, 2021)

Penegakan hukum dan penerapan UU Ketenagakerjaan terkait hak cuti haid masih menghadapi berbagai tantangan, karena seperti pada penelitian sebelumnya pun masih banyak perusahaan yang belum menerapkan mengenai aturan cuti haid. Hal ini menjadi isu penting dalam pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di tempat kerja, karena cuti haid merupakan salah satu dari pemenuhan pekerja perempuan dan untuk menghindari diskriminasi gender di tempat kerja (Anggita, et al., 2024).

Beberapa penelitian telah menyoroti berbagai aspek terkait penerapan hak cuti haid di Indonesia, hak cuti haid merupakan isu penting dalam dunia ketenagakerjaan dan sejalan dengan prinsip kesetaraan gender. UU Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan terkait hak mereka untuk mendapatkan hak cuti haid (Anggita et al., 2024). Namun dalam implementasinya belum merata, masih banyak perusahaan yang belum menerapkan. Salah satunya di pada perusahaan

---

<sup>3</sup> Endometriosis merupakan gangguan kesehatan yang terjadi karena adanya pertumbuhan jaringan tidak normal dari endometrium pada bagian luar dinding rahim. Pertumbuhan dapat terjadi pada ovarium, vagina, saluran kemih hingga usus.

di Kota Tasikmalaya. Oleh karena itu, penelitian ini akan menganalisis mengenai permasalahan atau faktor-faktor hambatan yang menyebabkan Plaza Asia Kota Tasikmalaya belum menerapkan ketentuan hak cuti haid.

**Tabel 1.2 Data Pegawai Plaza Asia (PT Meizanin) Kota Tasikmalaya**

Divisi	Total Pegawai	
	P	L
Divisi Supermarket	40	0
Divisi Fashion	24	0
Divisi Fashion (operasional)	57	9
Pramuniaga, <i>Chief Counter</i> , <i>Customer Service</i> , Pramubungkus, Penitipan Barang, <i>Trolley Boy</i> , Supermarket	58	49
Total Keseluruhan	179	58

*Sumber: HRD Plaza Asia Kota Tasikmalaya, Oktober 2024*

Plaza Asia Kota Tasikmalaya merupakan pusat perbelanjaan besar di Kota Tasikmalaya yang berdiri sejak 7 September 2007 dengan total keseluruhan pegawai di tahun 2024 *Shift A* dan *Shift B* berjumlah 237 orang. Dengan total pegawai perempuan *Shift A* dan *Shift B* 179 orang dan pegawai laki-laki *Shift A* dan *Shift B* berjumlah 58 orang. Adapun bagian divisi di Plaza Asia Kota Tasikmalaya yaitu Divisi Kasir Supermarket dan *Fashion*, Divisi *Fashion* (Operasion), Pramuniaga, *Chief Counter*, *Customer Service Officer*, Pramubungkus, Penitipan Barang, *Trolley Boy*.

Adapun alasan dari peneliti memilih lokasi di Plaza Asia Kota Tasikmalaya karena Plaza Asia merupakan salah satu pusat perbelanjaan besar di Kota Tasikmalaya yang mempekerjakan banyak karyawan perempuan yang relevan dan hal itu sejalan dengan Plaza Asia yang belum menerapkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Mengenai Hak Cuti Haid. Maka dari itu penelitian ini ingin mengkaji implementasi hak cuti haid dan apa faktor-faktor yang menyebabkan Plaza Asia tidak menerapkan Undang-Undang tersebut.

Teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu teori ketidakadilan gender, dan teori feminisme interseksional. Dalam implementasi cuti haid masih belum optimal dan seringkali pekerja perempuan mengalami ketidakadilan gender (Istakhori, 2017). Ketidakadilan gender<sup>4</sup> terjadi karena adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang diciptakan dari norma dan struktur sosial yang tidak setara. Adapun ketidakadilan gender ini berupa marginalisasi, subordinasi, stereotipe, kekerasan dan beban kerja (Fakih, 2008). Dalam feminisme interseksional menekankan kesetaraan hak antara perempuan dan laki-laki termasuk pekerjaan (Batar, 2021), feminisme interseksional relevan karena hak cuti haid adalah bagian dari hak perempuan yang harus dilindungi untuk mendukung kesehatan reproduksinya tanpa diskriminasi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan rumusan masalah dari penelitian ini adalah apa permasalahan atau faktor-faktor yang membuat Plaza Asia Kota Tasikmalaya belum menerapkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Mengenai Ketenagakerjaan Pasal 81 Tentang Hak Cuti Haid?

---

<sup>4</sup> Ketidakadilan gender merupakan bentuk perbedaan perlakuan berdasarkan alasan gender, akibatnya terjadi pembatasan peran antara perempuan dan laki-laki.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui permasalahan dan faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Mengenai Hak Cuti Haid.
2. Mengetahui tingkat kesadaran dan pemahaman manajemen serta pekerja perempuan terhadap hak cuti haid.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penelitian ini maka manfaat penelitian terbagi menjadi dua manfaat secara manfaat teoritis dan manfaat praktis.

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah teoritis mengenai isu keadilan gender, khususnya kebijakan pemerintah dalam melindungi hak-hak pekerja perempuan di tempat kerja.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menawarkan kontribusi pada implementasi kebijakan dengan mengeksplorasi hambatan-hambatan dan tantangan-tantangan yang dihadapi dalam penerapan hak cuti haid di sebuah pusat perbelanjaan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kesadaran dan pemahaman manajemen serta pekerja perempuan di Plaza Asia Kota Tasikmalaya mengenai kebijakan hak cuti haid.

2. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja perempuan, serta meningkatkan produktivitas dan kenyamanan, kepuasan kerja, juga berdampak positif pada kesehatan dan mental pekerja.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memicu diskusi lebih luas di masyarakat, mengenai pentingnya hak-hak perempuan di tempat kerja. Sehingga diharapkan dapat membantu mendorong perubahan budaya dan sosial yang mendukung kesejahteraan perempuan.