

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Gender

Menurut Riant Nugroho dalam bukunya yang berjudul “Gender dan Strategi Pengarus-utamaannya di Indonesia” menjelaskan bahwa gender merupakan sebuah konstruksi atau bentuk sosial yang dapat dibentuk atau diubah sesuai dengan tempat, waktu/zaman, suku/ras/bangsa, budaya, status sosial, agama, politik, hukum, dan ekonomi. Gender bukanlah kodrat melainkan buatan manusia yang dapat dipertukarkan dan bersifat relatif (Nugroho, 2008). Mansour Fakih dalam bukunya yang berjudul “Analisis Gender dan Transformasi Sosial” menjelaskan bahwa Gender dan jenis kelamin (seks) harus dibedakan. Jenis kelamin adalah hal yang bersifat biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu yang merupakan kodrat dari Tuhan, sedangkan gender merupakan sifat yang melekat pada laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural (Fakih, 2008).

Adapun istilah gender pertama kali diperkenalkan oleh Robert Stoller di tahun 1968 dalam Riant Nugroho Istilah gender ini untuk membedakan karakteristik manusia yang bersifat sosial dan budaya dari definisi yang didasarkan pada ciri-ciri fisik biologis (Nugroho, 2008).

Perbedaan gender (*gender differences*) bukanlah suatu masalah jika tidak menimbulkan ketidakadilan gender (*gender inequalities*). Namun ternyata dari perbedaan gender ini memunculkan berbagai ketidakadilan. Ketidakadilan gender merupakan sistem dan struktur yang menjadikan laki-laki maupun perempuan sebagai korban dari sistem tersebut. Ketidakadilan gender ini termanifestasikan dari berbagai bentuk ketidakadilan yaitu, marginalisasi, subordinasi, *stereotype*, kekerasan, dan beban kerja (Fakih, 2008).

Perbedaan jenis kelamin dapat menimbulkan ketidakadilan gender, dimana perempuan dianggap tidak rasional, emosional, dan lemah lembut. Sedangkan laki-laki dianggap memiliki sifat rasional, kuat atau perkasa (Nugroho, 2008). Ketidakadilan gender merupakan sebuah sistem dan struktur yang merugikan baik kepada laki-laki maupun perempuan. Dalam buku yang berjudul “Analisis Gender dan Transformasi Sosial” karya Mansour Fakih menjelaskan bahwa ketidakadilan gender terciptakan dalam lima konsep utama yaitu:

1. Marginalisasi

Marginalisasi gender merupakan salah satu bentuk diskriminasi terhadap perempuan dan laki-laki. Diskriminasi terhadap individu secara berbeda berdasarkan gender, ras, agama, umur, atau karakteristik lainnya (Alamona, et al, 2017). Marginalisasi atau proses yang mengakibatkan kemiskinan disebabkan oleh beberapa kejadian, seperti penggusuran, bencana alam atau eksplorasi. Perbedaan gender dalam marginalisasi jika ditinjau melalui sumbernya berasal dari kebijakan pemerintah, keyakinan, tafsir agama, keyakinan tradisi, dan kebiasaan atau asumsi ilmu pengetahuan (Fakih, 2008).

2. Subordinasi

Melalui pandangan gender, subordinasi dapat terjadi apabila perempuan dianggap sebagai individu yang irasional atau terlalu emosional, sehingga mereka dipandang tidak layak untuk memimpin. Pandangan ini menciptakan posisi yang tidak penting bagi perempuan dalam struktur kepemimpinan. Subordinasi karena gender dapat terjadi melalui bentuk yang berbeda dari waktu ke waktu dan tempat ketempat (Fakih, 2008).

3. Stereotipe

Stereotipe adalah anggapan atau gambaran negatif terhadap kelompok atau jenis kelamin tertentu. Akibat dari stereotipe ini timbul dari berbagai ketidakadilan, banyak sekali bentuk stereotipe yang terjadi di masyarakat dilekatkan kepada perempuan sehingga berakibat menyulitkan, membatasi, memiskinkan, dan merugikan perempuan (Fakih, 2008).

4. Kekerasan

Kekerasan (*violence*) adalah serangan terhadap fisik maupun integritas mental psikologis seseorang yang dilakukan terhadap jenis kelamin tertentu, umumnya sering terjadi kepada perempuan sebagai akibat dari perbedaan gender. Kekerasan gender dapat terjadi disebabkan oleh ketidaksetaraan kekuatan yang ada di dalam masyarakat. Kekerasan yang disebabkan oleh bias gender disebut *gender related violence* (Fakih, 2008).

5. Beban Kerja

Beban kerja diakibatkan dari bias gender diperkuat dan disebabkan oleh adanya keyakinan atau pandangan masyarakat yang beranggapan bahwa semua pekerjaan domestik merupakan tanggung jawab perempuan. Pekerjaan domestik yang diyakini oleh masyarakat sebagai tanggung jawab perempuan dianggap dan dinilai lebih rendah dibandingkan dengan jenis pekerjaan yang dianggap sebagai pekerjaan laki-laki (Fakih, 2008).

Ketidakadilan gender yang termanifestasi oleh bentuk marginalisasi, subordinasi, kekerasan, stereotipe, dan beban kerja terjadi di berbagai tingkatan di masyarakat. Terjadi pada tingkat negara, tempat kerja, organisasi maupun dunia pendidikan, lingkungan rumah tangga, adat istiadat (Fakih, 2008). Manifestasi ketidakadilan gender yang telah diuraikan dapat terjadi karena berasal dari keyakinan yang tertanam. Semua manifestasi ketidakadilan gender tersebut saling mempengaruhi dan berkaitan, dengan sosialisasi peran gender secara tidak langsung diyakini sebagai kodrat (Nugroho, 2008).

Dalam teori gender ini menghubungkan dalam memahami ketidakadilan gender terutama dalam penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 81 Mengenai Hak Cuti Haid bagi pekerja perempuan. Sehingga dapat menganalisis terkait ketidakadilan gender di tempat kerja bagi para pekerja perempuan di Plaza Asia Kota Tasikmalaya. (Nugroho, 2008).

2.1.2 Feminisme Interseksional

Feminisme interseksional adalah teori feminism yang menyoroti bahwa penindasan dan ketidaksetaraan dapat terjadi dari berbagai aspek seperti ras, kelas, orientasi seksual, abilitas dan disabilitas (Kimberle Crenshaw, 1989). Adapun interseksional pertama kali diperkenalkan oleh Kimberle Crenshaw pada tahun 1989 untuk menggambarkan sistem penindasan perempuan dalam masyarakat, seperti warna kulit dan stigma sosial yang berkembang.

Kemudian berkembang dengan pemikiran lain, seperti menurut Nash (2008) dalam (Kiranantika, 2022) menyatakan interseksional tidak hanya terbatas pada ras dan gender, tetapi meluas ke perbedaan identitas seperti agama, status kewarganegaraan, suku bangsa, ras dan gender sebagai faktor politis yang membentuk identitas perempuan dalam memicu diskriminasi. Penerapan di Indonesia membantu memahami dinamika stigma sosial yang sistemis, khususnya dalam isu kesetaraan gender.

Interseksional menekankan bagaimana perempuan mengalami penindasan yang dialami perempuan berasal dari berbagai aspek kehidupan, seperti yang dialami perempuan dalam menghadapi tekanan lingkup domestik melalui sikap diskriminatif dari pasangan atau keluarga, mengalami ketidakadilan di tempat kerja berupa diskriminasi upah atau pembagian tugas, dan di ranah sosial atau lingkungannya (Mustaqim, 2018).

Kimberle Crenshaw menjelaskan bahwa konsep interseksionalitas menyoroti bagaimana ras dan gender saling berinteraksi dalam membentuk kehidupan. Adapun tujuan interseksionalitas yaitu mengkaji hubungan antara ras dan gender dalam struktur sosial, politik (Kimberle Crenshaw, 1989). Interseksionalitas menjelaskan konstruksi sosial dalam masyarakat yang terbentuk melalui ras dan gender itu dapat menunjukkan bahwa lingkungan yang berada disekitar perempuan menjadi faktor penentu dalam terjadinya diskriminasi. Seperti kondisi lingkungan, interaksi sosial, regulasi hukum, stigma, serta kebijakan turut membentuk realitas yang menempatkan perempuan dalam posisi tertindas (Mustaqim, 2018). Kimberle Crenshaw membagi interseksionalitas ke dalam 3 aspek, yaitu:

1. Interseksionalitas Struktural

Interseksionalitas struktural menggambarkan perempuan menghadapi berbagai bentuk penindasan dalam bentuk kehidupan, mulai dari kemiskinan, hingga masalah pekerjaan. Banyak perempuan menjadi korban diskriminasi yang terkait dengan ras dalam kelas sosial dan dunia kerja. Crenshaw menyoroti bahwa penindasan terhadap perempuan dapat terjadi melalui kebijakan Undang-Undang pemerintahan yang menempatkan perempuan dalam posisi marginal (Crenshaw, 1991).

2. Interseksionalitas Politis

Interseksionalitas politis terjadi ketika perempuan menghadapi konflik dalam agenda politis. Ras dan gender kerap menjadi konflik dan diperjuangkan dalam bidang politik sehingga perempuan terus terpinggirkan (Crenshaw, 1991).

3. Interseksionalitas Representasional

Dalam interseksionalitas representasional menyoroti perempuan dari kelompok minoritas yang seringkali tidak terwakili atau hanya menjadi minoritas dalam wacana publik atau media. Selain itu, interseksionalitas representasional juga meliputi cara pembangunan budaya populer membentuk citra perempuan dalam ras dan gender yang berakibat pada marginalisasi karena mengabaikan kepentingan utamanya (Crenshaw, 1991).

Ketiga bentuk interseksionalitas tersebut terjadi pada perempuan yang mengalami penindasan, di mana berbagai aspek kehidupan mendatangkan dari berbagai arah untuk merendahkan perempuan. Menurut Segal dan Chow dalam (Mustaqim, 2018) menyatakan bahwa interseksionalitas bekerja dalam semua tingkatan kehidupan, di mana individu menempati posisi diskontruksi dalam struktur sosial yang dibentuk oleh ketimpangan dan ketidakadilan sistem yang menekan perempuan. Keadaan interseksionalitas ini umum terjadi pada perempuan yang hidup dalam masyarakat dengan tradisi patriarki.

Dalam penelitian ini teori feminismne interseksional akan memperluas analisis ketidakadilan gender dengan faktor lain seperti kelas sosial, dan budaya. Lalu dengan menggunakan feminismne interseksional dapat mengungkap bagaimana hambatan dalam penerapan hak cuti haid di tempat kerja, seperti di Plaza Asia Kota Tasikmalaya, tidak hanya disebabkan oleh diskriminasi gender, tetapi juga oleh faktor-faktor sosial, budaya, dan ekonomi yang saling bertumpang tindih dan memperkuat ketidakadilan tersebut.

Selain itu feminismne interseksional juga membantu mengidentifikasi bagaimana struktur sosial dan kebijakan yang ada dapat menempatkan perempuan pada posisi marginal, sehingga hak-hak mereka, seperti hak cuti haid kurang diperhatikan atau diabaikan dalam praktiknya. Oleh karena itu, teori ini sangat relevan untuk mendukung teori utama yaitu, ketidakadilan gender menurut Mansour Fakih dengan memberikan perspektif yang lebih luas dalam menganalisis faktor-faktor penghambat pelaksanaan hak pekerja perempuan.

2.1.3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 81 Mengenai Hak Cuti Haid

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Mengenai Hak Cuti Haid berbunyi (KEMENPERIN, 2003):

- 1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

- 2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan regulasi utama yang mengatur hak dan kewajiban pekerja/buruh di Indonesia. Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak pekerja, termasuk untuk cuti haid tanpa kehilangan upah. Ini merupakan pengakuan terhadap kebutuhan biologis pekerja perempuan yang harus dihormati dalam lingkungan kerja (Matindas, 2018). Dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 mengenai hak cuti haid ini merupakan perlindungan untuk mencegah diskriminasi yang ada di tempat kerja.

Dengan adanya ketentuan ini perusahaan diharapkan tidak memperlakukan pekerja perempuan secara berbeda karena kondisi yang dialami (Dan & Zaluchu, 2017). Menurut Pasal 81 ayat (1) pekerja perempuan yang merasakan sakit haid harus memberitahukan kepada pengusaha. Pemberitahuan ini merupakan langkah awal yang penting untuk mengajukan hak cuti haid. Pekerja harus memberitahu atasan atau pihak HRD mengenai kondisi mereka sebelum hari kerja dimulai. (Nail, 2023).

Dalam perlindungan hak pekerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan ketentuan mengenai upah jika pekerjanya sedang melakukan cuti akibat dari nyeri haid di hari pertama dan kedua masa

haidnya. Lalu apabila perusahaan melanggar atau menolak, perusahaan akan dikenakan sanksi. Sanksi yang diberikan ini jelas dicantumkan pada Pasal 186 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa jika terjadi pelanggaran terhadap Pasal 93 dengan tidak memberikan upah akan diberikan sanksi pidana sedikitnya selama 1 bulan dan paling lama 4 tahun dan juga dikenakan denda sedikitnya Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan maksimal Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah) (Anggita et al., 2024).

Lalu pada perkembangannya munculah Undang-Undang Omnibus law Cipta Kerja yang menuai banyak reaksi terutama di kalangan pekerja/buruh. Istilah omnibus law merupakan sebuah metode dalam pembuatan undang-undang. Metode ini melibatkan penggabungan beberapa peraturan yang memiliki substansi berbeda menjadi peraturan besar. Saat peraturan tersebut diundangkan, akan ada konsekuensi berupa pencabutan beberapa peraturan yang sebelumnya telah berlaku (Anusantri, 2021).

Dalam Omnibus Law hak cuti bagi para pekerja perempuan tidak dicantumkan dalam ketentuan namun dapat diartikan bahwa ketentuan hak cuti haid dalam Pasal 81 tidak dihapus atau diubah dalam Undang-Undang Cipta Kerja, dan masih berlaku (Karo Karo & Yana, 2020). Namun terdapat perubahan dalam sistem upah yang diatur dalam Omnibus Law. Pada sistem ini menganut *no work no pay*, sehingga pekerja perempuan yang mengambil hak cuti haid dapat kehilangan hak atas upahnya karena waktu cuti tidak dianggap sebagai waktu kerja

aktif. Berbeda dengan aturan dalam UU Ketenagakerjaan, yang menjamin pembayaran penuh selama cuti haid (Anusantri, 2021).

Negara memiliki kewajiban untuk melindungi hak-hak pekerja perempuan dengan memberikan kepastian hukum terkait perlindungan selama masa haid. Negara juga harus memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan dari pelanggaran hak-hak individu, terutama selama masa haid. Haid merupakan kodrat dan kondisi alami yang menunjukkan bahwa perempuan dalam keadaan sehat. Siklus haid terjadi setiap bulan pada perempuan yang berada dalam usia produktif. Durasi siklus haid perempuan berkisar antara 21 hingga 35 hari, meskipun rata-rata siklus haid adalah 28 hari (Anusantri, 2021).

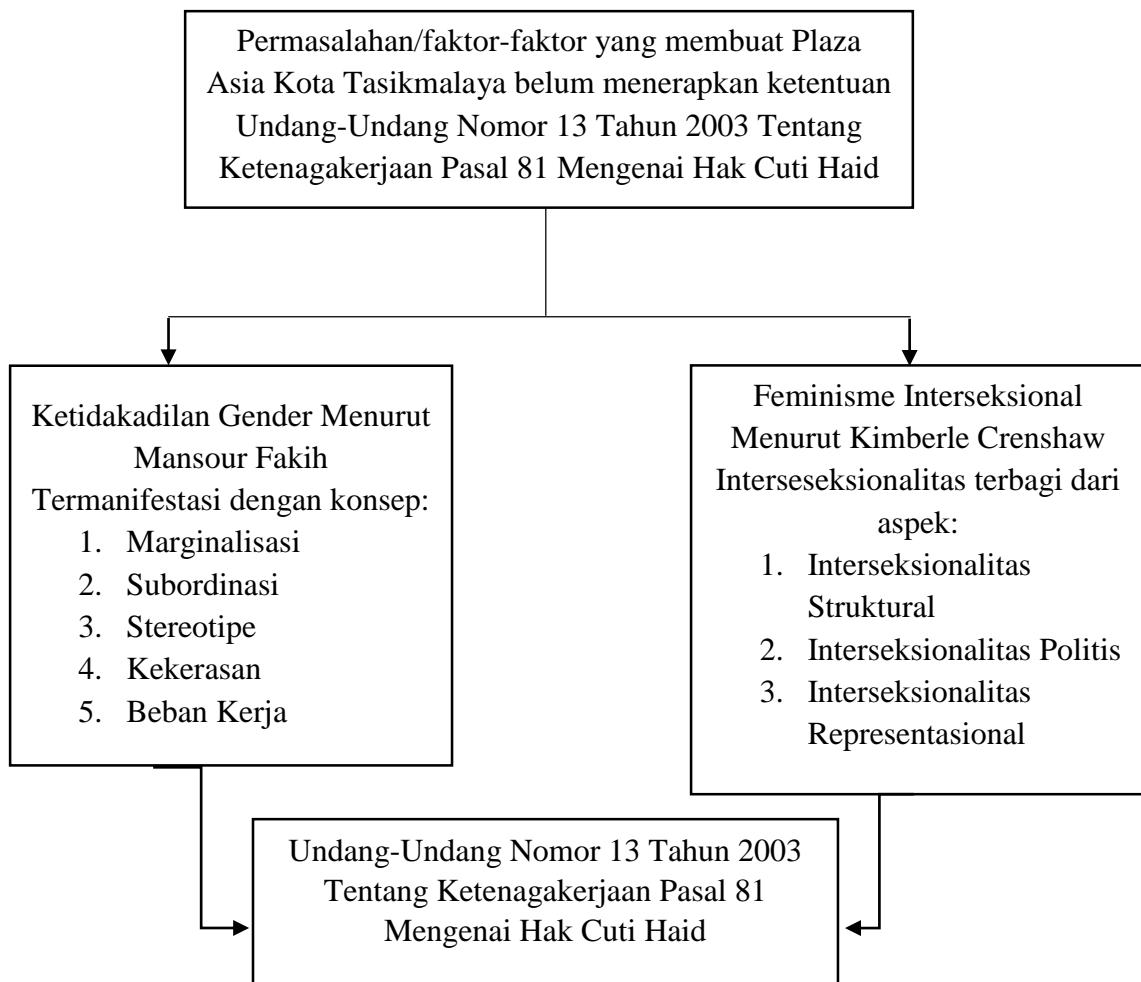
2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan yang telah dibuat, peneliti menggunakan kerangka pemikiran yang menjadi landasan untuk mengetahui gambaran mengapa di Plaza Asia belum menerapkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 81 mengenai hak cuti haid. Peneliti akan menggunakan teori ketidakadilan gender sebagai teori utama untuk memahami bagaimana hak cuti haid pekerja perempuan di Plaza Asia Kota Tasikmalaya belum diterapkan secara optimal. Dalam teori ini menjelaskan bahwa berbagai bentuk ketidakadilan seperti marginalisasi, subordinasi, stereotipe, kekerasan, dan beban kerja berperan dalam menghambat dalam pemenuhan hak tersebut, di mana perempuan seringkali terpinggirkan dan dianggap kurang produktif ketika mengambil cuti haid.

Teori feminism interseksional menurut Kimberle Crenshaw. dengan teori ini akan menganalisis berbagai aspek identitas dan posisi sosial pekerja perempuan, seperti kelas ekonomi, status kontrak kerja, dan representasi politik berinteraksi secara kompleks dalam menciptakan hambatan struktural politis dan representasional terhadap pengakuan hak cuti haid.

Kerangka pemikiran ini dirancang untuk menghubungkan teori-teori relevan, khususnya terkait penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 mengenai hak cuti haid. Dasar hukum yang menjadi landasan penelitian ini adalah pasal yang memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan untuk mendapatkan hak cuti haid. Dengan teori ketidakadilan gender sebagai teori utama, lalu teori feminism interseksional dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 81 ini akan saling melengkapi dalam menjelaskan permasalahan pemenuhan hak cuti haid dalam dunia kerja sebagai pemenuhan hak pekerja perempuan.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Judul	Teori	Metode	Pendekatan	Isi Penelitian
Hak Cuti Haid Tenaga Kerja Perspektif Maslahah Al-Mursalah dan Gender di PT. Sukses Garmindo oleh Devi Andrianti dan Muhammad Julijanto (2022)	Penelitian ini menggunakan teori Maslahah Al-Mursalah dari perspektif fikih Islam, yang menilai kebijakan cuti haid berdasarkan kemaslahatan atau manfaat yang dihasilkan bagi pekerja perempuan dan perusahaan. Dengan perspektif gender untuk mengkaji hak cuti haid.	Peneliti menggunakan metode kualitatif, pengumpulan data melalui kajian dokumen seperti UU Ketenagakerjaan dan sumber hukum islam (Al-Qur'an dan As-Sunnah).	Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif normatif yang menekankan pada kajian hukum dan nilai-nilai kemaslahatan dalam penerapan hak cuti haid.	PT Inti Sukses Garmindo Semarang yang telah menerapkan cuti haid sejak tahun 2009, cuti haid diambil dalam dua metode, pertama dengan mengambil cuti libur atau kedua, diganti dengan uang. Dalam penelitian ini menilai bahwa pemberian cuti haid tidak hanya memenuhi aspek hukum, tetapi juga membawa kemaslahatan bagi pekerja perempuan dari sisi kesehatan dan produktivitas kerja. Dalam analisis gender menunjukkan pentingnya perlindungan khusus bagi pekerja perempuan yang mengalami haid sebagai bagian dari hak asasi dan keadilan gender di tempat kerja.
Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang oleh Elyana Kartika Nampira, (2016)	Teori yang digunakan yaitu, teori kesetaraan gender yang menekankan perlakuan adil dan perlindungan hak pekerja perempuan. Dengan landasan UU Ketenagakerjaan Pasal 81.	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif.	Pendekatan yang digunakan yaitu, pendekatan studi kasus.	Pada perusahaan PT Pantja Djaja Semarang ini telah menerapkan hak cuti haid dengan baik, sudah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan Pasal 81. Perusahaan memberikan uang premi haid sebesar Rp. 5.000 per bulan kepada pekerja perempuan, dan hak cuti haid berlaku bagi pekerja tetap dan tidak tetap. Penelitian menekankan pentingnya hak cuti haid sebagai perlindungan kesehatan dan kesejahteraan pekerja perempuan serta sebagai bagian dari keadilan gender di tempat kerja.

Judul	Teori	Metode	Pendekatan	Isi Penelitian
Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Terhadap Pekerja Perempuan (Studi pada PT. Bali Camel Safari's), oleh Ni Made Rai Meisani dan I Nyoman Suyatna, (2019).	Teori yang digunakan yaitu, teori gender, dengan UU Ketenagakerjaan Pasal 81 sebagai landasan hukum	Penelitian ini menggunakan metode penelitian empiris, diteliti dari sifat hukum yang nyata.	Pendekatan yang digunakan yaitu, pendekatan yuridis sosiologis, yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan.	Pada penelitian ini menemukan bahwa pelaksanaan pemberian hak cuti haid di PT Bali Camel Safari's belum sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 81. Pemberian cuti haid tidak dilakukan secara khusus, melainkan melalui izin sakit dengan syarat harus menyertakan surat keterangan dokter. Hak cuti haid hanya diberikan pada pekerja tetap. Adapun hambatan dalam pelaksanaan hak cuti haid antara lain kurangnya pemahaman pekerja tentang cuti haid. Pada perusahaan ini masih belum optimal dan perlu perbaikan agar sesuai dengan ketentuan hukum dan memenuhi hak pekerja perempuan secara adil.
Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Bagi Buruh Perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia, oleh Fitriani Jamaluddin, Nurul Adliyah dan Muhammad Ashabul Kahfi, (2022).	Penelitian ini menggunakan teori hak asasi manusia, teori gender dan keadilan sosial.	Penelitian ini menggunakan penelitian empiris, dengan sumber data primer.	Pendekatan normatif dan empiris, menggabungkan kajian hukum positif dengan data lapangan.	Pada PT Asera Tirta Posidonia dalam penelitian menunjukkan bahwa perusahaan belum menerapkan hak cuti haid bagi pekerja secara formal. Dalam perjanjian kerja bersama di perusahaan tidak dapat aturan mengenai pemberian cuti haid. Penelitian ini juga menyoroti diperlukan sosialisasi dan edukasi lebih intensif mengenai hak cuti haid serta pengawasan dan penegakan hukum untuk memastikan perusahaan mematuhi ketentuan yang berlaku.
Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan	Penelitian ini menggunakan teori gender, dan teori hak asasi manusia.	Pada penelitian ini menggunakan metode	Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan	Penelitian ini membahas berbagai bentuk pelanggaran hak tenaga kerja perempuan di Indonesia, seperti diskriminasi dalam

Judul	Teori	Metode	Pendekatan	Isi Penelitian
Terkait Ketidaksetara-an Gender di Indonesia, oleh Tantimin dan Elizabeth Sinukaban. (2021).		yuridis normatif.	(<i>Statute Approach</i>) yaitu pendekatan dengan menelaah Undang-Undang	kesempatan kerja, ketidakadilan dalam pemberian cuti haid, cuti melahirkan dan fasilitas kerja yang kurang memadai. Meskipun dalam UU Ketenagakerjaan namun pada pengimplementasiannya kurang optimal. Yang menjadi hambatan utama dalam pemenuhan hak tersebut adalah budaya patriarki, stereotipe, marginalisasi perempuan di dunia kerja, dan kurangnya sosialisasi serta pengawasan terhadap pelaksanaan hukum.