

**IMPLEMENTASI HAK CUTI HAID PADA TENAGA KERJA PEREMPUAN  
MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN  
( STUDI KASUS DI BUMDES GIRI “BINTANG GIRI MART” GRESIK )**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember

Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh

Gelar Sarjana Hukum (SH)

Fakultas Syariah

Jurusan Hukum Ekonomi Syariah



Oleh :

**Mohammad Iqbal Agung Perdana**

**NIM. S20152001**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) JEMBER**

**FAKULTAS SYARIAH**

**MARET 2020**

**IMPLEMENTASI HAK CUTI HAID PADA TENAGA KERJA PEREMPUAN  
MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN  
( STUDI KASUS DI BUMDES GIRI “BINTANG GIRI MART” GRESIK )**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Hukum (S.H.)  
Fakultas Syariah  
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Oleh :

**MOHAMMAD IQBAL AGUNG PERDANA**  
**NIM. S20152001**

Disetujui Pembimbing:

  
**Dr. SRI LUMNATUS SA'ADAH, M.H.I.**  
**NIP. 19741008 199803 2 002**

**IMPLEMENTASI HAK CUTI HAID PADA TENAGA KERJA PEREMPUAN  
MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN  
( STUDI KASUS DI BUMDES GIRI “BINTANG GIRI MART” GRESIK )**

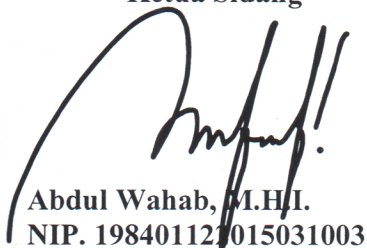
**SKRIPSI**

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan  
memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.)  
Fakultas Syariah  
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

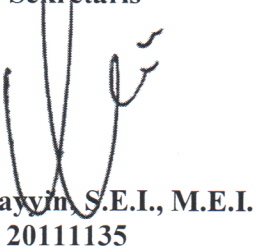
**Hari :**  
**Tanggal :**

**Tim Penguji**

**Ketua Sidang**

  
Abdul Wahab, M.H.I.  
NIP. 198401127015031003

**Sekretaris**

  
Muzayyin, S.E.I., M.E.I.  
NIP. 20111135

**Anggota :**

1. Mahmuda, S.Ag., M.E.I.

(  )

2. Dr. Sri Lumatus Sa'adah, M.H.I.

(  )

Meyetujui  
Dekan Fakultas Syariah

  
**Prof. Dr. Muhammad Noor Harisudin, M.Fil.I.**

NIP. 19780925 200501 1 002

## MOTTO

QS An-nisa: 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا  
بَصِيرًا

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, Al- Quran dan Terjemahannya, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2002), 87.

## KATA PENGANTAR

Segenap puji syukur penulis sampaikan kepada Allah karena atas rahmat dan karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana, dapat terselesaikan dengan lancar.

Shalawat serta salam tercurahkan untuk baginda Nabi Muhammad SAW beserta keluarga serta para sahabatnya. Yang telah mempertemukan penulis kepada jalan kejayaan Dinul Islam.

Perjuangan akan menentukan keberhasilan dan dalam perjuangan ini penulis sangat menyadari bahwa kekuatan individu sangat terbatas sehingga dalam mencapai keberhasilan ini penulis mendapatkan banyak sokongan dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis sangat berterimakasih yang sedalam dalamnya kepada:

1. Allah SWT.
2. Nabi Muhammad SAW.
3. Bapak Zainul Fuadi dan Ibu Lailatul Mukhibbah selaku orang tua kandung penulis.
4. Adik-adik kandung saya M. Iqbal Rasyid Dwi Syaputra, Adinda Trias Ayu Safitri, dan Mohammad Gilang Ramadhan
5. Bapak Prof. Babun Suharto, SE., MM selaku rektor IAIN Jember.
6. Bapak Prof. Harisuddin, selaku Dekan Fakultas Syariah IAIN Jember.
7. Bapak Dr. Martoyo, SH., MH selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah IAIN Jember.
8. Bu Sriyanti Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Jember.
9. Ibu Dr. Sri Luma'tus Sa'adah selaku Dosen Pembimbing keluarga.

10. Keluarga besar Musholla Al Ghozali. Pak Mahmud sekeluarga selaku ketua takmir, pak Hambali selaku ketua yayasan, yang telah menerima kami untuk tinggal dan menjadi bagian Musholla Al Ghozali.
11. Rekan- Rekan kelas MU 1 angkatan 2015 sebagai rekan seperjuangan selama menempuh perkuliahan.
12. Segenap warga kampung Udang Windu Lama yang telah memberi kontribusinya dalam penyelesaian skripsi ini, pak latif, Mas Wawan , Nuril, Pak Ansori, Pak Aang.  
Akhirnya, semoga segala amal baik yang telah Bapak/Ibu berikan kepada penulis mendapat balasan yang baik dari Allah.

**Jember, 13 Mei 2020**

**PENULIS**

**IAIN JEMBER**

## ABSTRAK

### IMPLEMENTASI HAK CUTI HAID PADA TENAGA KERJA PEREMPUAN MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS DI BUMDES GIRI “BINTANG GIRI MART” GRESIK)

Oleh; Mohammad Iqbal Agung Perdana, 2020

Perlindungan terhadap tenaga kerja dalam perundang-undangan menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Demi mewujudkan kesejahteraannya maka harus menekankan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja serta memberikan hak-hak bagi tenaga kerja, dalam hal ini hak cuti terlebih hak cuti bagi tenaga kerja perempuan. Melihat masih banyak perusahaan yang belum melaksanakan kewajibannya kepada pekerja khususnya perempuan sebagaimana mestinya. Seperti halnya pada pekerja di minimarket Bintang Giri Mart di Kabupaten Gresik terdapat hak-hak cuti yang masih belum maksimal terlebih hak cuti haid bagi perempuan.

Permasalahan dalam penelitian ini memfokuskan pada; 1). Bagaimana implementasi hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik, 2). Bagaimana implementasi hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, 3). Apakah yang menjadi faktor-faktor penghambat implementasi hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik, untuk mengetahui implementasi hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan, untuk mengetahui faktor-faktor penghambat implementasi hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif sehingga penelitian ini tergolong penelitian lapangan yakni (*field research*), dengan langkah-langkah observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk proses analisis data yang didapatkan peneliti menggunakan cara mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberikan kode, dan mengkategorikannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Bahwasannya 1). bagi karyawan yang meminta cuti haid masih belum diberikan sepenuhnya dikarenakan masih kurangnya tenaga kerja, 2). pelaksanaan perlindungan hukum terhadap cuti haid pada pekerja perempuan di Bintang Giri Mart berpedoman pada undang-undang dan peraturan perusahaan, di BG Mart penerapan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan Pasal 81, 3). Faktor penghambat perlindungan hukum dibagi menjadi dua yaitu hambatan internal seperti masih belum bisa menyelaraskan undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan peraturan yang ada pada perusahaan dan keadaan kesehariannya, dan hambatan eksternal seperti Kurangnya kesadaran dari pihak karyawan dan Masih kurangnya tenaga kerja laki-laki di Bintang Giri Mart sehingga tidak seimbang proporsional dalam pekerjaan.

## PEDOMAN TRANSLITERASI

TABEL TRANSLITERASI					
Vokal Tunggal				Vokal Panjang	
ا	A	ط	ṭ	ا	Â/â
ب	B	ظ	zh	و	Û/û
ت	T	ع	‘	ي	Î/î
ث	Ts	غ	gh		
ج	J	ف	F	Vokal Pendek	
ح	h	ق	Q	-	a
خ	kh	ك	K	-	i
د	D	ل	L	-	u
ذ	Dz	م	M	Vokal Ganda	
ر	R	ن	N	ي	yy
ز	Z	و	W	و	Ww
س	S	ه	H		
ش	Sy	ء	‘	Diftong	
ص	Sh	ي/	y	و	Aw
ض	Dl			ئ	Ay



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian .....	13
D. Manfaat Penelitian .....	13
E. Definisi Istilah .....	14
F. Sistematika Penulisan .....	15
<b>BAB II : KAJIAN KEPUSTAKAAN</b>	
A. Penelitian terdahulu .....	16
B. kajian Teori .....	20
1. Tinjauan Tentang Sistem Ketenagkerjaan.....	20
2. Hak-hak Tenaga Kerja.....	24
3. Tujuan hukum Ketenagkerjaan.....	28
4. Hubungan Kerja .....	28
5. Subjek Hukum Dalam Hubungan Kerja.....	29
6. Objek Hukum Dalam Hubungan Kerja.....	31
7. Pengertian Perjanjian Kerja/aqad.....	32
8. Unsur-unsur Dalam Perjanjian Kerja.....	50

9. Waktu Kerja.....	53
10. Waktu Istirahat dan Cuti.....	53
11. Pekerja Perempuan.....	55
12. Hak Cuti.....	56
13. Cuti haid pada pekerja perempuan.....	60
14. Hak Cuti Haid.....	63

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	70
B. Jenis dan Pendekatan .....	70
C. Lokasi Penelitian .....	71
D. Sumber Data .....	71
E. Teknik Pengumpulan Data .....	72
F. Teknik Analisis Data .....	74
G. Keabsahan Data .....	75
H. Tahap-Tahap Penelitian .....	76

### **BAB IV PAPARAN HASIL PENELITIAN**

A. Gambaran umum minimarket Bintang Giri Mart	
1. Gambaran.....	77
2. Tujuan pembentukan bumdes.....	79
3. Struktur organisasi dalam minimarket BG Mart.....	80
B. Penyajian dan Analisis data	
1. Implementasi hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik.....	81

2. Implementasi hak cuti haid pada pekerja perempuan di Bintang Giri Mart Gresik menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.....	88
3. Faktor-faktor penghambat implementasi hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik....	91
<b>C. Pembahasan Temuan</b>	
1. Implementasi hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik.....	95
2. Implementasi hak cuti haid pada pekerja perempuan di Bintang Giri Mart Gresik menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.....	96
3. Faktor-faktor penghambat implementasi hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik.....	97

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	99
B. Saran .....	100
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>101</b>

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**IAIN JEMBER**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG

Islam merupakan agama yang kaffah, yang mengatur segala aspek kehidupan untuk kelangsungan hidup manusia. Dalam islam, kehidupan didunia dan akhirat haruslah seimbang, sebagaimana firman Allah Swt:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا  
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ  
الْمُفْسِدِينَ

Artinya : Dan carilah pada apa saja yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari kenikmatan duniawi.....(QS. Al- Qashash (28) : 77)

Dalam mencapai keseimbangan tersebut islam tidak hanya mengatur ibadah yang bersifat *mahdhah*, seperti shalat, puasa, dan haji. Akan tetapi juga mengatur segala aspek yang berhubungan dengan manusia lainnya, seperti bidang ekonomi.

Ekonomi islam lebih sering dikenal dengan istilah muamalah. Manusia dalam menjalankan kehidupan, mereka tidak akan lepas dari kegiatan bermuamalah. Dimana mereka akan saling berinteraksi dengan sesama manusia lainnya baik interaksi tersebut menimbulkan akibat hukum maupun tidak yang dimana hal ini sesuai dengan pengertian muamalah itu sendiri yang memiliki arti saling bertindak, saling berbuat, dan saling beramal.

Bermuamalah sangat erat kaitannya dengan hal berbisnis atau berniaga. Kegiatan muamalah pada dasarnya adalah boleh dilakukan, tergantung rukun dan syarat yang nantinya dapat membuat kegiatan tersebut menjadi sah atau batal. Selain itu didalam syariat islam terdapat ketentuan halal dan haram, yaitu apa yang diperbolehkan dan apa yang dilarang. Sesuai dengan pendapat imam Ali Karromallahu Wajhah pernah mengaakan bahwa “Hukum dahuku baru berbisnis”. Hal ini membuktikan bahwa sangat jelas dalam melakukan suatu bisnis hendaknya paham terlebih dahulu dengan hukum dari bisnisnya tersebut.<sup>1</sup>

Pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tidak lepas dari peran pembangunan manusia. Pembangunan yang dimaksud adalah pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur yang merata materil dan spiritual berdasarkan pancasila didalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Salah satu pembangunan yang saat ini perlu mendapatkan perhatian lebih yaitu sektor pembangunan ketenagakerjaan.<sup>2</sup>

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia yang diarahkan pada tujuan meningkatkan harkat, martabat, dan kemampuan manusia.<sup>3</sup> Di Indonesia pembangunan mulai bergerak semakin pesat dan semakin meluas mulai dari

---

<sup>1</sup> A. Kadir, *Hukum Bisnis Al- Quran*, (Jakarta: Amzah, 2010), 1.

<sup>2</sup> Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Jakarta : (PT RINEKA CIPTA,1991), 39.

<sup>3</sup> Suriadji, “*Akar Masalah Pembangunan Ketenagakerjaan*”,  
<http://www.pksnongsa.org/2013/03/3-akar-masalahpembangunan.html> ( 10 Oktober 2019).

pusat menuju ke daerah-daerah. Hal ini dapat dilihat dari potensi di tiap-tiap daerah yang mulai berkembang di setiap sektornya. Dengan perkembangan yang pesat di setiap sektor, ini memberikan sedikit solusi penyelesaian masalah, karena dalam suatu sektor membutuhkan tenaga kerja yang kebanyakan di dominasi oleh penduduk atau warga negara asli.

Jadi tenaga kerja yang dibutuhkan sangat banyak, sehingga hal tersebut memberikan suatu kesempatan kerja yang seluas-luasnya bagi warga negara kita yang membutuhkan pekerjaan, yang pada dasarnya setiap manusia berhak untuk mempunyai pekerjaan.<sup>4</sup>

Syarat dalam mencapai kesuksesan pembangunan nasional adalah kualitas dari sumber daya manusia Indonesia itu sendiri yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas.peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.<sup>5</sup>

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan :

---

<sup>4</sup> Warsih Srie, “*Skripsi Hukum:Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak Pekerja Perempuan*”, ( skripsi, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung, 2014) 2.

<sup>5</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010),45.

*“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”<sup>6</sup>*

Dalam amandamen UUD 1945 yang berkaitan dengan ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28 d ayat (2) UUD 1945. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu perlu perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja. Kemudian pada saat yang bersamaan pekerja/buruh dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Di Indonesia sendiri peraturan yang berkaitan dengan pembangunan ketenagakerjaan sudah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut undang-undnag ini, ketenagakerjaan memiliki pengertian yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.<sup>7</sup>

Seorang pekerja tidak hanya sebatas orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa yang kemudian mendapatkan upah atau imbalan. Terdapat hak-hak yang wajib diberikan kepada pekerja yang terkadang belum diketahui oleh seorang pengusaha atau pemberi kerja.

---

<sup>6</sup> Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Tentang Hak Asasi Manusia Pasal 27 ayat (2)

<sup>7</sup> R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, cet 1, 2013,) 46.

Sudah disebutkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi payung hukum bagi perlindungan tenaga kerja bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.

Selain itu tenaga kerja perlu kepastian bahwa ia terjamin keberlangsungan dalam memperoleh nafkah dan jaminan keselamatan dari pemberi pekerjaan, dalam hal ini pemberi pekerjaan bisa dibidang perusahaan atau pengusaha. Antara pemberi pekerjaan dengan pekerja harus memiliki hubungan yang harmonis untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Hubungan antara pengusaha dan pekerja hal yang terpenting adalah masalah aqad (perjanjian). Aqad merupakan salah satu cara untuk memperoleh harta dalam syariat islam yang banyak digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Aqad merupakan cara yang diridhai Allah Swt, dan harus ditegakkan. Seperti dalam QS Al-Maidah ayat: 1

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ ۗ اٰحْسَنْتُمْ لَكُمْۢ بِهِيَْمَةِ الْاَنْعَمِ ۗ اِلَّا مَا يَتَّبِعِ  
 عَلَيْكُمْ غَيْرٌ مِّمَّا لِيْ الصَّيْدِ وَاَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ اِنَّ اللّٰهَ سَمِيْعٌ عَلِيْمٌ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.”<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-quran dan Terjemahan*, Cetakan Kedua, (Bandung: PT Mizan Buaya Kreativa, 2012), 106.



Hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, akan menimbulkan suatu hak dan kewajiban bagi pekerja maupun pengusaha. Bekerja pada pihak lain itu berarti melakukan macam pekerjaan tertentu dibawah pimpinan pihak lainnya (pengusaha) dan karena itu menimbulkan kewajiban bagi pekerja untuk mealkukan pekerjaan tertentu menurut petunjuk pihak pengusaha. Dalam hal ini pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja ialah pekerjaan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.<sup>9</sup>

Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan serasi antara pekerja dan pengusaha tidaklah mudah. Upaya penegakan hak dan kewajiban pekerja, serta hak dan kewajiban pengusaha atau pemberi pekerjaan baik bersifat normatif maupun non-normatif, diharapkan dapat menghasilkan suatu kondisi yang kondusif, aman, dan nyaman untuk melakukan pekerjaan, baik bagi pekerja maupun pengusaha. Kondisi tersebut juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, sehingga dapat menimbulkan peningkatan dalam kesejahteraan pekerja.

Peningkatan kesejahteraan pekerja merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi bagi pengusaha. Hukum ketenagakerjaan merupakan seperangkat aturan dan norma baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha, disatu sisi, dan pekerja atau buruh disisi yang lain.

---

<sup>9</sup> Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 1991), 13.

Masalah tenaga kerja saat ini terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Oleh karena itu penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku pemberi pekerjaan atau pengusaha. Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan. Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan atau keserasian hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan kerja dapat terjamin.<sup>10</sup>

Sementara itu dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan pekerja/buruh maupun pemberi pekerjaan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan buruh diatur di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 67-101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. Dengan demikian, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan

---

<sup>10</sup> R. Joni Bambang, Hukum *Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, cet 1, 2013), 46.

kewajiban bagi para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi.

Apabila dilihat dari banyaknya peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah yang mengatur tentang keselarasan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi pekerjaan/pengusaha, maka seharusnya permasalahan dan kesenjangan ataupun perselisihan yang timbul antara pekerja dan pemberi pekerjaan dalam lingkungan kerja sudah dapat dicegah dan diatasi secara mudah. Kemudian kewajiban dan hak antara pekerja dan pemberi pekerjaan juga sudah dapat terpenuhi, pekerja mendapatkan kesejahteraan kerja, baik dari segi ekonomi maupun keamanan dan kenyamanan kerja, dan pemberi pekerjaan mendapatkan hasil dari suatu pekerjaan yang berkualitas baik sesuai dengan tuntutan kerja yang diberikan kepada pekerja.

Terdapat perbedaan antara tenaga kerja laki-laki dengan tenaga kerja perempuan yaitu dari segi fisik, biologis, psikis dan sosio-kultur. Dari segi biologis wanita mengalami masa-masa reproduksi yang berbeda dengan laki-laki yaitu haid, kehamilan, melahirkan, menyusui dan menopause. Sistem reproduksi perempuan yang salah satunya berbeda dengan laki-laki yaitu masa haid. Haid adalah pendarahan dari rahim setiap bulan dan merupakan satu kriterium dari wanita normal.<sup>11</sup> Pada saat haid, terutama pada wanita yang tidak normal, seringkali disertai rasa sakit sehingga pekerja tidak mampu melakukan tugasnya. Pada saat menstruasi rata-rata wanita mengalami 10%

---

<sup>11</sup> Sama'mur, *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*, (Jakarta: Sagung Seto, 2009), 142.

penurunan kapasitas daya tahan kesabaran dalam melakukan aktifitas pekerjaannya, maka dari itu undang-undang ketenagakerjaan memberlakukan khusus dalam dunia bekerja.<sup>12</sup>

Penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan yaitu: pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada atasan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pelaksanaan ketentuan mengenai cuti haid tersebut mensyaratkan surat dokter untuk membuktikan bahwa pekerja perempuan sedang dalam masa haid.<sup>13</sup>

Dengan adanya Undang-Undang mengenai cuti haid maka perusahaan wajib memberikan seluruh hak-hak tenaga kerja perempuan khususnya hak atas cuti haid. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>14</sup>

Didalam hukum islam terdapat ajaran yang dimana terdapat prinsip-prinsip islam tentang keadilan terhadap para pekerja dalam memperoleh hak-

---

<sup>12</sup>A.M. Sugeng Budiono, *Bunga Rampai Hiperker dan Kesehatan Kerja*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2005), 147.

<sup>13</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81

<sup>14</sup> Rahadi Wasi Bintoro, *Implementasi UU No. 13 2003 tentang Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Kabupaten Purbalingga*, (Purwokerto: Universitas Jendral Soedirman Purwokerto, 2008), 232.

haknya yang disandarkan pada Al-Quran dan hadits. Al-Quran sebagai dasar pedoman mengajarkan kepada pemeluknya harus bersikap kasih sayang terhadap semua makhluk termasuk kepada para pekerja. Ajaran islam mengajarkan serta menganjurkan untuk mengakui dan menghormati setiap individu. Hal ini sesuai dengan Al-Quran QS. Al- Maidah ayat 8 yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا ۗ اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

Artinya : Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الْمَحِيضِ ۗ قُلْ هُوَ اَذٰى فَاَعْتَزِلُوا النِّسَاءَ فِي الْمَحِيضِ ۗ وَلَا تَقْرَبُوهُنَّ حَتّٰى يَطْهَرْنَ ۗ فَاِذَا تَطَهَّرْنَ فَاْتُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ اَمَرَكُمُ اللّٰهُ ۗ اِنَّ اللّٰهَ مُحِبُّ التَّوَّابِيْنَ وَيُحِبُّ الْمُتَطَهِّرِيْنَ ﴿٢٢٢﴾

Artinya :“Mereka bertanya kepadamu tentang haidh. Katakanlah: "Haidh itu adalah suatu kotoran". Oleh sebab itu hendaklah kamu menjauhkan diri dari wanita di waktu haidh; dan janganlah kamu mendekati mereka, sebelum mereka suci. Apabila mereka telah suci, maka campurilah mereka itu di tempat yang diperintahkan Allah kepadamu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang

bertaubat dan menyukai orang-orang yang mensucikan diri. (QS. Al-Baqarah: 222)<sup>15</sup>

Haid merupakan sesuatu kotoran yang keluar dari kemaluan wanita. Pada saat wanita sedang mengalami masa haid diharamkan bagi wanita yang sedang mengalami haid untuk bersetubuh, karena akan mengganggu sistem reproduksi, didalam masa haid pula wanita yang bekerja harus mendapatkan perlakuan khusus seperti hak-hak cuti haid pada awal-awal sedang menstruasi karena akan mengganggu sistem kestabilan tubuh. Begitu pula halnya bagi wanita yang sedang hamil harus mendapatkan cuti agar mengurangi resiko kanker ovarium dan kanker payudara serta sindrom kematia mendadak.

Tetapi dalam pelaksanaannya, masih banyak pekerja perempuan yang tidak mengetahui adanya hak cuti haid. Sehubungan dengan uraian diatas, untuk lebih mengetahui secara nyata tentang pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab X tentang Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan Pasal 81 ayat (1) yang menyatakan:

*“Pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada atasan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.”*<sup>16</sup>

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja wanita berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

<sup>15</sup> Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Tafsirnya Jilid I, (Jakarta, Lentera Abadi, 2010), hlm. 329

<sup>16</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1).

Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 24 Ayat (3) point b yang menyatakan:

*“Pekerja/Buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;”*<sup>17</sup>

Namun pada kenyataannya, dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan tetap yang bekerja di minimarket, pekerja perempuan di BG Mart di Kabupaten Gresik<sup>18</sup>, dia menjelaskan bahwa pekerja tersebut diberikan izin untuk cuti haid asalkan ada pengganti posisi pekerja tersebut atau terpaut sifit kerja, dan juga diberikan izin akan tetapi dengan membawa surat keterangan dokter akan tetapi hanya untuk satu hari saja dengan mengabaikan hak cuti haid yang ada pada undang-undang.<sup>19</sup>

Melihat masih banyak perusahaan atau pemberi pekerjaan yang belum melaksanakan kewajibannya kepada pekerja khususnya perempuan sebagaimana mestinya. Berdasarkan hal-hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian ilmiah ini dengan rumusan judul IMPLEMENTASI HAK CUTI HAID PADA TENAGA KERJA PEREMPUAN MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS DI BG MART GRESIK)

---

<sup>17</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 24 ayat (3) point b.

<sup>18</sup> Wawancara ini kepada Adinda Trias Ayu dia salah satu pekerja di BG Mart di Kabupaten Gresik, 11 mei 2019.

<sup>19</sup> Wahyu hidayah, Wawancara, Gresik, 11 mei 2019.

## B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang penulis susun, maka ada beberapa masalah yang akan dirumuskan dalam penelitian ini. Rumusan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana implementasi hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik?
2. Bagaimana implementasi hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
3. Apakah yang menjadi faktor-faktor penghambat implementasi hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik?

## C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian implementasi hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian implementasi hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor penghambat implementasi hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik.

## D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat teoritis dalam arti bahwa penelitian ini bermanfaat bagi pengkajian konseptual disiplin Ilmu Hukum khususnya dalam bidang Hukum



Ketenagakerjaan. Penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh para pengemban hukum secara teoritis untuk mengkritisi model penanganan perkara pelaksanaan perlindungan hukum tentang penerapan hak cuti haid pada pekerja perempuan.

## 2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti
- b. Bagi IAIN JEMBER
- c. Bagi Perusahaan

Secara praktisnya hasil penelitian diharapkan memberikan pemahaman yang lebih komperensif mengenai penerapan hak cuti haid yang terjadi sehingga penanganan perkara pelaksanaan perlindungan hukum tentang penerapan hak cuti haid pada pekerja perempuan dapat diketahui dan dilaksanakan sesuai undang-undang bagi para perusahaan yang terkait dengan permasalahan tersebut.

## E. DEFINISI ISTILAH

Dalam hal ini peneliti akan menjelaskan tentang istilah-istilah yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini antara lain:

1. Implementasi ialah menurut KBBI yaitu pelaksanaan atau penerapan. Sedangkan pengertian umum adalah suatu tindakan atau pelaksana rencana yang telah disusun secara cermat dan rinci (matang).
2. Hak cuti haid ialah di atur dalam Undang-undang No 13. Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 81 ayat (1) yang menyebutkan bahwa pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan

memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Dapat di artikan bahwa pada setiap bulannya perempuan memiliki jatah cuti dua hari dalam sebulan.

3. Tenaga kerja perempuan ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>20</sup>
4. UU NO 13 Tahun 2003 ialah langkah- langkah yang dilakukan oleh pemerintah demi kesejahteraan seluruh pekerja atau karyawan di Indonesia, pemerintah telah mengeluarkan kebijakan dalam bentuk undnagn-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dari pengertian diatas maka dapat ditarik benang merah bahwa penelitian ini akan membahas tentang bagaimana penerapan hak cuti haid pada perempuan yang sesuai dengan perundang-undangan ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang diterapkan di BG Mart Gresik.

#### F. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika pembahasan pada penelitian ini terdiri dari 5 bab, pada masingmasing bab terdiri dari sub-sub bab sebagai penjelasan yang lebih terperinci dari setiap bab-nya. Adapun Sistematika pembahsan disini dimaksud agar penyusun lebih mudah dalam menyusun proposal dan tidak terjadi kerancuan disetiap pembahasannya.

---

<sup>20</sup> Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Bab pertama, merupakan bab pendahuluan sebagai pengantar secara garis besar yang berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kemudian definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan kajian teori.

Bab ketiga, berisi tentang metode penelitian dalam hal ini membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

Bab keempat, berisi penyajian data dan analisis data, yang menjelaskan tentang gambaran obyek penelitian, penyajian data dan analisis data serta pembahasan temuan.

Bab kelima, merupakan penutup yang terdiri atas kesimpulan dan saran. Kesimpulan adalah intisari dari pembahasan bab-bab sebelumnya, sedangkan saran berisi kritik dan masukan dari penulis mengenai pembahasan yang sudah dipaparkan.<sup>21</sup>

IAIN JEMBER

---

<sup>21</sup> Intitut Agama Islam Negeri, *Pedoman penulisan karya ilmiah*, 2018, 42.

## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. Penelitian Terdahulu

1. Fitri Anasari, 12340024, pelaksanaan perlindungan hukum pekerja perempuan berdasarkan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (studi kasus di CV. Sinar Joyo Boyo plastik, Kota Malang) fakultas syariah dan hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan dengan pendekatan yuridis empiris yang menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia serta melihat bagaimana hukum yang ada di dalam khususnya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah ada beberapa pelaksanaan perlindungan hukum pekerja perempuan yang sudah di penuhi dan dilaksanakan sesuai dengan undang-undnag Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya antarlain pemberian cuti melahirkan selama 3 bulan dan pemberian upah yang sama antara pekerja laki-laki dan perempuan atas pekerjaan yang sama. Adapun hak perempuan yang belum diberikan yaitu hak atas cuti haid, hak untuk mendapatkan waktu menyusui atau ruang laktasi, hak atas makan dan minum bergizi bagi pekerja perempuan.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Fitri Anasari, "pelaksanaan perlindungan hukum pekerja perempuan berdasarkan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (studi kasus di CV. Sinar Joyo Boyo plastik,

## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. Penelitian Terdahulu

1. Fitri Anasari, 12340024, pelaksanaan perlindungan hukum pekerja perempuan berdasarkan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (studi kasus di CV. Sinar Joyo Boyo plastik, Kota Malang) fakultas syariah dan hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan dengan pendekatan yuridis empiris yang menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia serta melihat bagaimana hukum yang ada di dalam khususnya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah ada beberapa pelaksanaan perlindungan hukum pekerja perempuan yang sudah di penuhi dan dilaksanakan sesuai dengan undang-undnag Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya antarlain pemberian cuti melahirkan selama 3 bulan dan pemberian upah yang sama antara pekerja laki-laki dan perempuan atas pekerjaan yang sama. Adapun hak perempuan yang belum diberikan yaitu hak atas cuti haid, hak untuk mendapatkan waktu menyusui atau ruang laktasi, hak atas makan dan minum bergizi bagi pekerja perempuan.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Fitri Anasari, "pelaksanaan perlindungan hukum pekerja perempuan berdasarkan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (studi kasus di CV. Sinar Joyo Boyo plastik,

2. Diah Pertiwi, perlindungan hukum terhadap cuti haid pada tenaga kerja perempuan dihubungkan dengan pasal 81 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Studi kasus di PT. Marga Majalengka. Universitas Islam Negeri Sunan gunung Jati Bandung. Dengan rumusan bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum tentang penerapan cuti haid pada pekerja perempuan di PT. Lintas Marga Sedaya di Majalengka, yang kedua apa kendala-kendala tidak diterapkannya hak cuti haid pada kerja perempuan di PT. Lintas Marga Sedaya di Majalengka, yang ketiga bagaimana upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Majalengka dalam mengatasi kendala-kendala yang terjadi di PT. Lintas Marga Sedaya di Majalengka.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan hak cuti haid di PT. Lintas Marga Sedaya di Majalengka masih kurang efektif dikarenakan adanya kebijakan dari perusahaan, hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan atas cuti haid adalah tidak adanya pengganti di posisi tersebut sebab dari perusahaan sendiri sudah dijadwalkan shif (pergantian waktu) di waktu tersebut, selain itu selaku pihak perusahaan mengambil kebijakan bahwa pekerja diberikan cuti tetapi pekerja tidak diberikan kompensasi atau upah pengganti, walaupun ada surat keterangan dari dokter, upaya yang dilakukan baik dari pihak perusahaan serta bantuan dari pihak dinas tenaga kerja.<sup>23</sup>

---

Kota Malang)”, ( skripsi, fakultas syariah dan hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta).

<sup>23</sup> Diah Pertiwi, ”perlindungan hukum terhadap cuti haid pada tenaga kerja perempuan dihubungkan dengan pasal 81 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang

3. Alan Yati, 1321030149, Pelaksanaan hak cuti haid menurut hukum islam dan undang-undang ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 (studi kasus di PT. Indokom Samudra Persada), fakultas syariah Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung. Bagaimana sistem pelaksanaan hak cuti haid dan cuti hamil di PT. Indokom Samudra Persada. Yang kedua, bagaimana pandangan hukum islam dan undang-undang ketenagakerjaan tentang pelaksanaan hak cuti haid dan cuti hamil di PT. Indokom Samudra Persada.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan, bahwa pelaksanaan hak cuti haid dan cuti hamil yang terjadi di PT. Indokom Samudra Persada sudah dilaksanakan tetapi dalam pelaksanaan cuti tersebut, perusahaan memberlakukan cuti haid yang seharusnya wajib diberikan pada hari pertama dan kedua pada saat merasakan sakit tetapi di dalam PT. Indokom Samudra Persada hanya diberikan satu hari saja dan pelaksanaan cuti hamil adanya perbandingan tunjangan yang diberikan bagi karyawan wanita di PT. Indokom Samudra Persada.<sup>24</sup>

**Tabel**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Fitri Anasari, 12340024, pelaksanaan perlindungan hukum pekerja perempuan berdasarkan undang-undang Nomor	Penelitian ini tentang pekerja perempuan sesuai undang-undang No 13	Penelitian tersebut membahas tentang perlindungan

ketenagakerjaan Studi kasus di PT. Marga Majalengka”, (skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan gunung Jati, Bandung)

<sup>24</sup> Alan Yati, ”Pelaksanaan hak cuti haid menurut hukum islam dan undang-undang ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 (studi kasus di PT. Indokom Samudra Persada)”, ( skripsi, Institut Agama Islam Negeri Raden Intan, Lampung).

	13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (studi kasus di CV. Sinar Joyo Boyo plastik, Kota Malang) fakultas syariah dan hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta	tahun 2003	hukum, sedangkan penelitian yang akan di teliti di penelitian ini adalah hak cuti haid
2	Diah Pertiwi, perlindungan hukum terhadap cuti haid pada tenaga kerja perempuan dihubungkan dengan pasal 81 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Studi kasus di PT. Marga Majalengka, Universitas Islam Negeri Sunan gunung Jati Bandung	Penelitian ini sama-sama tentang cuti haid pada tenaga kerja perempuan yang sesuai dengan undang-undang No 13 tahun 2003	Penelitian tersebut berfokus pada perlindungan hukum cuti haid yang berdasarkan undnag-undnag nomor 13 tahun 2003, sedangkan penelitian yang akan diteliti berfokus tentang bagaimana penerapan hak cuti haid bagi perempuan dan berfokus di minimarket Bintang Giri Mart yang bertempat di gresik.
3	Alan Yati, 1321030149, Pelaksanaan hak cuti haid menurut hukum islam dan undang-undang ketenagakerjaan No 13 tahun 2003, fakultas syariah Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung studi kasus di PT. Indokom Samudra Persada	Penelitian ini sama-sama mengkaji tentang pelaksanaan hak cuti haid	Penelitian tersebut berfokus pada pelaksanaan hak cuti haid menurut hukum islam dan undang-undang no 13 tahun 2003, sedangkan penelitian yang akan diteliti berfokus pada undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.



## **B. Kajian Teori**

### **1. Tinjauan Tentang Sistem Ketenagakerjaan**

#### **a. Pengertian Ketenagakerjaan menurut hukum islam**

Bekerja adalah suatu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran penting dalam kehidupan sosial. Para ahli menganjurkan untuk bekerja sebagaimana juga oleh ajaran-ajaran agama dan etika, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang.

Dalam konsep Islam bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rizki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera ia harus bekerja. Dalam surah At-Taubah ayat 105 dengan tegas Allah memerintahkan manusia untuk bekerja.

Manusia diciptakan oleh Allah SWT. Tidak dengan sia-sia. Terdapat alasan manusia yang mendasarinya yakni untuk beribadah mengabdikan kepada Allah SWT. Dalam proses beribadah untuk mencapai ridha Allah SWT maka manusia harus bekerja. Hakikat bekerja adalah tenaga dan pikiran yang dikeluarkan manusia untuk menghasilkan barang dan jasa untuk mengharap imbalan berupa uang. Pentingnya bekerja dalam Islam dijelaskan oleh firman Allah SWT. QS An-Najm (53):39.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣١﴾

Artinya : Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.

Ayat ini menjelaskan bahwa untk menghasilkan sesuatu harus dilakukan dengan bekerja keras. Kesuksesan manusia dalam berusaha tergantung pada usaha kerasnya kesungguhan hal ini dijelaskan pula dalam QS An- Nisa (4): 32.

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا  
اَكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اَكْتَسَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ

كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

Artinya: Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita pun ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunianya, sesungguhnya Allah maha mengetahui segala sesuatu.

Apabila manusia bersungguh-sungguh dalam bekerja sesuai dengan kompetansinya maka dia akan mendapatkan hasil dari bekerjanya tersebut. Apabila manusia tidak mau bekerja atau berusaha maka Allah Swt. Berfirman dalam QS An- Nahl (16): 53 yang maksudnya adalah apabila manusia tidak mau bekerja atau berusaha maka Allah Swt tidak akan mengubah nasib suatu orang atau kaum tersebut.

وَمَا بِكُمْ مِنْ نِعْمَةٍ فَمِنَ اللَّهِ ثُمَّ إِذَا مَسَّكُمُ الضُّرُّ فَإِلَيْهِ تَجْرُونَ ﴿٩٤﴾

Artinya : Dan apa saja nikmat yang ada pada kamu, maka dari Allah-lah (datangnya), dan bila kamu ditimpa oleh kemudharatan, maka hanya kepadanya kamu meminta pertolongan.

Makna lebih dalam dari ayat diatas adalah seharusnya manusia sebagai individu atau suatu masyarakat bangsa agregat bekerja atau berusaha semaksimal mungkin agar terpenuhi segala kebutuhannya. Apabila manusia atau suatu masyarakat malas atau tidak mau bekerja keras maka manusia tersebut tidak akan berhasil atau tidak akan mengalami kemajuan.<sup>25</sup> Pada kondisi saat ini dimana pesaing pada semua aspek kehidupan sangat berat, dibutuhkan semangat dan kemauan beruaha yang tinggi. Manusia atau masyarakat yang bekerja keras dan bersungguh-sungguh akan mendapatkan hasilnya.

Kemampuan manusia menghadapi halangan, rintangan dan kegagalan dalam bekerja atau proses usahanya perlu diperhatikan, karena tidak semua proses usaha berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Tidak jarang halangan atau kegagalan ditemui dalam proses bekerja tersebut. Maka disini diperlukan keuletan dan semangat juang dalam proses meraih kesuksesan usaha atau bekerja. Firman Allah Swt. Terkait dalam hal ini yaitu sesungguhnya sesudah ada kesulitan ada kemudahan QS Al- Insyiroh (94): 6.

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

<sup>25</sup>Foerdebi Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 225.

Artinya : sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

#### **b. Tenaga Kerja Menurut Undang-undnag Ketenagakerjaan**

Ketenagakerjaa adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.<sup>26</sup>

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh, pegawai negeri, tentara, orang yang sedang mencari pekerjaam, dan orang-orang yang berprofesi bebas seperti pengacara, dokter, pedagang, penjahit, dan lain-lain. Masing-masing profesi tersebut. Bagi pekerja atau buruh hubungan hukum dengan pemberi kerja bersifat keperdataan yaitu dibuat antara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata.<sup>27</sup> Hubungan kerja antara kedua belah pihak selain diatur dalam perjanjian kerja yang mereka tanda tangani juga diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh instansi/ lembaga yang berwenang.

ketenagakerjaan diatur dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003, yang diundangkan pada lembaga Negara Tahun 2003 No 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai diberlakukan pada tanggal diundangkan atau disahkan.<sup>28</sup> Ketengakerjaan berasal dari kata dasar

---

<sup>26</sup> Undang-undang Ketenagakerjaan tahun 2003, (Jakarta: Sinar Grafika), 2.

<sup>27</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2004), 1.

<sup>28</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagkerjaan*, (Bogor, Ghalia indonesia, 2011), 1.

“Tenaga Kerja” yang artinya “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja” (pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).<sup>29</sup> Sebagai bahan pertimbangan berikut pendapat beberapa para ahli hukum mengenai pengertian Hukum Ketenagakerjaan yaitu:

- 1) M. G Levenbach dalam Manulang (1995: 1) menyebutkan bahwa: hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang bersangkutan-paut dengan hubungan kerja.
- 2) Mok dalam Kansil (1989: 311) menyebutkan bahwa: Hukum perburuhan/ pekerja adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.<sup>30</sup>

## **2. Hak-hak Tenaga Kerja**

### **a. Hak-hak Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam**

Islam mengakui bahwa dengan manusia bekerja disertai dengan penggunaan modal akan mendapatkan output yang lebih tinggi. Pada umumnya pekerja sering mendapat perlakuan kurang adil dari atasannya, padahal tenaga kerja para pekerja telah menghasilkan

<sup>29</sup> Zaeni Asyadi, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Balai Pustaka), 1.

<sup>30</sup> Abdul Karim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), 5.

keuntungan yang tidak sedikit bagi usaha tersebut. Pengusaha sering melupakan kewajibannya terhadap pekerja. Rasulullah Saw telah memperingatkan tentang sikap dan perlakuan yang seharusnya bagi para pekerja sebagaimana sabdanya *“budak harus diberi makan dan pakaian sebagaimana lazimnya dan tidak boleh dipaksa dengan pekerjaan yang tidak mampu dipikulnya”*( Mu’atta).

Afzalurahman (1997, 237) menjelaskan bahwa Abu Hurairah meriwayatkan bahwa Rasulullah berkata *“Allah akan menjadi musuh bagi golongan manusia di hari kiamat nanti, dan salah satu jenis manusia dari golongan manusia ini adalah orang yang memperkerjakan buruh dan menguras tetapi tidak membayar upahnya”* (HR Bukhari).

Islam dalam ajaran moralnya meminta para pengusaha membayar buruh dengan upah yang wajar serta meningkatkan fasilitas kerja mereka. Jika para pengusaha tidak memenuhi ketentuan tersebut, maka pemerintah berhak untuk mengatasi permasalahan ini. Sehingga para pekerja memiliki jaminan bahwa hak-hak mereka akan terpenuhi.

Dalam masyarakat pra islam perburuhan pada umumnya diisi oleh para budak, karena pada saat itu para budak adalah tulang punggung dari sektor produksi. Keadaan budak pada saat itu sangat menderita karena pada umumnya mereka diberi makan, pakaian, tempat tinggal yang tidak layak. Bahkan mereka sering mendapatkan

perlakuan buruk dari tuannya. Budak tidak dianggap sebagai manusia yang memiliki hak.

Dengan latar belakang seperti itu nabi Muhammad Saw. Mengusahakan sebuah program untuk emansipasi dan kesejahteraan para budak. Meskipun yang dilakukan nabi Muhammad adalah arahan-arahan sederhana. Sebenarnya mengenai hak asasi manusia termasuk hak-hak buruh atau pekerja disebutkan dalam Al-Quran Hadits bahkan hak asasi manusia (HAM) yang ada dalam Al-Quran dan Hadits tersebut sudah dirumuskan kaidah-kaidah fiqih.

**b. Hak-hak Tenaga Kerja Menurut Undang-undang**

- 1) Hak atas upah/gaji (pasal 1602 KUHPerduta , Pasal 88s/d 97 Undang-undang No. 13 tahun 2003, peraturan pemerintah No. 8 tahun 1981 Tentang perlindungan upah.
- 2) Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
- 3) Hak bebas memilih pekerjaan dan pindah sesuai dengan bakat dan kemampuannya (pasal 5 Undang-undang No 5 Tahun 2003)
- 4) Hak pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (pasal 9-30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
- 5) Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama ( Pasal 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)

- 6) Hak mendirikan dan menjadi anggota pemeriksaan tenaga kerja ( pasal 104 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja dan serikat buruh)
- 7) Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
- 8) Hak upah penuh selama istirahat tahunan (pasal 89-98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
- 9) Hak atas suatu pembayaran atas penggantian jam istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya enam bulan terhitung dari pada saat ia berhak istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila berhubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasanmendesak yang diberikan oleh buruh atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan ( pasal 150-172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
- 10) Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian pereselisihan hubungan industrial melalui bipartie, mediasi, arbitrase, dan penyelesaian melalui pengadilan (pasal 6-115 Undnag-undang no 4 tahun 2004)
- 11) Perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan



menurut perhitungan dokter dan bidan kandungan (pasal 82 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)

### 3. Tujuan hukum Ketenagkerjaan

Menurut Manulang (1995: 2) bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan ialah:

- a. untuk mencapai/ melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

### 4. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan.

Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha atau pemberi pekerja dengan pekerja. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 14 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah.<sup>31</sup>

Perjanjian kerja melahirkan perikatan. Perikatan yang lahir karena perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Hubungan kerja hanya akan ada apabila salah satu pihak dalam perjanjian dinamakan majikan dan lainnya dinamakan pekerja. Dinamakan hubungan kerja

---

<sup>31</sup> Asri Wjayanti, *Hukum Ketenagkerjaan Pasca Reformasi*, ( Jakarta: Sinar Grafika, 2017), 36.

untuk menunjukkan bahwa hubungan hukum majikan/pengusaha dengan buruh/pekerja mengenai kerja.

Dalam KUH Perdata, selain perjanjian kerja, juga dikenal beberapa perjanjian yang juga mengenai kerja yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian waktu tidak tertentu. Kalau dalam perjanjian kerja unsur yang sangat penting adalah adanya atas dan bawah yang memimpin dan yang dipimpin yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan, maka dalam perjanjian melakukan pekerjaan.<sup>32</sup>

## 5. Subjek Hukum Dalam Hubungan Kerja

Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha dan pekerja. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 membedakan pengertian pengusaha, perusahaan, dan pemberi kerja.

Subjek yang terkait dalam perjanjian kerja pada dasarnya pekerja majikan, subjek hukum mengalami perluasan yaitu dapat meliputi perkumpulan majikan gabungan perkumpulan majikan atau APINDO untuk perluasan majikan. Selain itu terdapat serikat pekerja atau buruh, gabungan serikat pekerja atau buruh, gabungan serikat pekerja sebagai perluasan dari pekerja.

Pembahasan mengenai hubungan industrial tidak terlepas dari fungsi atau peran serikat pekerja dalam rangka upaya meningkatkan produktivitas, dan kesejahteraan. Serikat pekerja diatur dalam Undang-undang No 21 Tahun 2000 Tentang serikat pekerja, munculnya undang-

<sup>32</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997), 25.

undang ini sebagai hasil reformasi dari adanya diakuinya satu serikat pekerja, yaitu SPSI. Setelah adanya Undang-undang No 21 Tahun 2000 serikat pekerja yang sudah terdaftar kurang lebih ada 60. Ini merupakan jumlah terbanyak bagi suatu negara yang mempunyai serikat pekerja lebih dari satu diseluruh Dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-undang No 13 Tahun 2003 pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Adapun pengusaha berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 5 Undang-undang No 13 Tahun 2003 adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan, milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Berdasarkan pengertiannya pengusaha berbeda dengan pemberi kerja. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 4 Undang-undang No 13 Tahun 2003, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun perusahaannya berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 6 Undang-undang No 13 Tahun 2003 adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik badan hukum, baik swasta maupun negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>33</sup>

## 6. Objek Hukum Dalam Hubungan Kerja

Objek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dengan kata lain tenaga kerja yang melekat pada diri pekerja merupakan objek hukum dalam hubungan kerja. Objek hukum dalam perjanjian kerja, yaitu hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja. Syarat-syarat kerja selalu berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas bagi majikan dan peningkatan kesejahteraan bagi pekerja. Antara kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja hakikatnya bertentangan.

Objek hukum dalam hubungan kerja tertuang didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama. Kedudukan perjanjian kerja adalah dibawah peraturan perusahaan, sehingga apabila ada ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan maka yang berlaku adalah peraturan

---

<sup>33</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), 39.

perusahaan. Peraturan yang membuat adalah majikan secara keseluruhan perjanjian kerja secara teoritis yang membuat adalah buruh dan majikan, tetapi kenyataannya perjanjian kerja itu sudah dipersiapkan majikan untuk ditandatangani buruh atau pekerja saat diterima kerja oleh perusahaan.

Apabila diperusahaan itu sudah ada serikat pekerja, maka antara serikat pekerja dengan majikan dapat membuat perjanjian kerja bersama (selanjutnya disebut dengan PKB) dahulu disebut dengan kesepakatan bersama (selanjutnya disebut KKB). Ketentuan PKB/KKB memuat syarat-syarat kerja yang mencerminkan hak dan kewajiban majikan dan pekerja. Pembuatan KKB dapat dilakukan oleh serikat pekerja dan majikan diluar jam kerja atau diatur sedemikian rupa dibuat diluar kota dengan waktu khusus. Dalam praktek banyak serikat pekerja yang ada diperusahaan mempersulit terbentuknya KKB dengan cepat. Di Indonesia masih jauh dengan kenyataan akan adanya peran serta pekerja didalam upaya peningkatan produktivitas. Pekerja sering hanya diletakkan dalam posisi aktor produksi ataupun jasa dalam pekerjaannya.<sup>34</sup>

## **7. Pengertian Perjanjian Kerja/ Aqad**

### **a. Pengertian perjanjian / Aqad menurut islam**

Menurut bahasa aqad mempunyai beberapa arti, antara lain yaitu mengikat, sambungan, janji. Mengikat merupakan mengumpulkan dua ujung tali yang mengikat salah satunya dengan yang lain sehingga bersambung kemudian keduanya menjadi sebagai sepotong benda.<sup>41</sup>

---

<sup>34</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), 40.

Sedangkan sambungan memegang kedua ujung kemudian mengikatnya dan janji adalah menepati janji dan takut kepada Allah Swt. sebagaimana tercantum dalam QS Al-Maidah ayat: 1

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۗ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ تَحَكَّمٌ مَا يُرِيدُ ﴿١﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.

Aqad (perjanjian) mencakup janji prasetia hamba kepada Allah dan Perjanjian yang dibuat oleh manusia dalam pergaulan sesamanya”.

Istilah *aqdu* dalam alquran mengacu pertanyaan seseorang untuk mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu dan tidak ada sangkut pautnya dengan orang lain. Perjanjian yang dibuat seseorang tidak memerlukan pihak yang lain baik setuju maupun tidak, tidak berpengaruh kepada janji yang dibuat oleh orang tersebut.

Perkataan *aqdu* mengacu terjadinya dua perjanjian atau lebih, bila seseorang mengadakan janji kemudian ada orang lain yang menyetujui janji tersebut serta menyatakan pula suatu janji yang berhubungan dengan janji yang pertama, maka terjadilah perikatan dua buah janji (,ahdu) dari dua orang yang mempunyai hubungan antara yang satu dengan yang lain disebut perikatan (aqad).

Menurut istilah terminologi yang di maksud dengan aqad adalah perikatan ijab qabul yang dibenarkan syara yang menetapkan keridhaan kedua belah pihak.

Aqad menurut fuqaha ialah perikatan ijab dan qabul yang disyari'atkan agama nampak bekasnya pada yang diaqadkan itu.<sup>44</sup>

Aqad merupakan suatu macam *tasharruf* yang dilakukan manusia. *Tasharruf* menurut fiqh segala yang dilakukan dari seseorang dengan iradatnya (kehendaknya) dan syara menetapkan kepada orang tersebut beberapa natijah hak.<sup>45</sup>

*Tasarruf* memilik dua macam yaitu *fi'li* dan *qauli*. Dan *tasarruf qauli* ada dua macam pula yaitu sesuatu yang bedasarkan persetujuan kedua belah pihak seperti jual beli *ijarah*, syirkah. dari pengertian ini fuqaha juga memakai juga lafal aqad untuk sumpah, untuk „ahd (perjanjian) untuk suatu persetujuan dalam jual beli, kemudian dalam istilah fuqaha adalah perikatan ijab dan qabul yang dibenarkan syara yang menetapkan persetujuan kedua belah pihak.<sup>46</sup>

Gambaran yang menerangkan maksud diantara kedua belah pihak itu dinamakan ijab qabul. ijab ialah permulaan penjelasan yang keluar dari salah satu seseorang yang beraqad, buat memperlihatkan kehendaknya dalam mengadakan aqad siapa yang memulainya. Qabul ialah jawaban pihak lain sesudah adanya ijab buat menyatakan persetujuannya.<sup>47</sup> Aqad ini sudah lama terkenal dalam masyarakat. Menurut penelitian aqad timbul sesudah adanya *ihrazul mubahat*.

Sebelum timbul *ihrazul mubahat* belumlah timbul aqad ini. Pada zaman kita tidak dapat mengetahui bagaimana pertumbuhan aqad ini dalam kehidupan manusia di dunia ini sejak zaman purbakala sampai zaman kita ini.

Setidaknya ada dua jenis istilah dalam Al-quran yang berhubungan dengan perjanjian, yaitu *al-aqdu* (akad) dan *al ahdu* (janji). Pengertian aqad secara bahasa adalah ikatan, mengikat. Dikatakan ikatan (*al-rabh*) maksudnya adalah pengimpun atau mengumpulkan dua ujung ke ujung . kata *al-aqdu* terdapat di surah Al-Maidah ayat: 5

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءٰمَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ ۗ اُحِلَّتْ لَكُمْ هَيْمَةٌ الْاَنْعَمِ اِلَّا مَا يَتْلٰى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مَحْلٰى الصَّيْدِ وَاَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ اِنَّ اللّٰهَ تَحْكُمُ مَا يُرِيْدُ ﴿٥﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.<sup>48</sup>

Aqad (perjanjian) mencakup: janji prasetia hamba kepada Allah dan Perjanjian yang dibuat oleh manusia dalam pergaulan sesamanya”. Menurut Fathurrahman Djamil istilah *al-‘aqdu* ini dapat disamakan dengan istilah *verbinten* dalam KUH Perdata. Sedangkan istilah *al- ‘aqdu* dapat disamakan dengan istilah perjanjian atau *overeenkomst*, yaitu pernyataan dari seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu yang tidak berkaitan dengan orang lain.<sup>49</sup> Istilah ini terdapat dalam QS Ali Imran: 76



بَلَىٰ مَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ وَاتَّقَىٰ فَإِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ

Artinya: “(Bukan demikian), sebenarnya siapa yang menepati janji (yang dibuat )nya dan bertakwa, Maka Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwa”.<sup>50</sup>

Para ahli hukum Islam (jumhur ulama) memberikan definisi aqad sebagai pertalian antara ijab dan qabul yang dibenarkan oleh syara yang menimbulkan akibat hukum terhadap objeknya.<sup>51</sup>

Abdoerraof mengemukakan terjadinya suatu perikatan melalui tiga tahap, yaitu sebagai berikut:

- 1) Perjanjian yaitu pernyataan dari seseorang untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dan tidak ada sangkut pautnya dengan kemauan orang lain. Janji ini mengikat orang yang menyatakannya untuk melaksanakan janjinya tersebut, seperti yang di firmankan oleh Alalh Swt. dalam QS. Ali Imran:76
- 2) Persetujuan yaitu pernyataan setuju dari pihak kedua untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu sebagai reaksi terhadap janji yang dinyatakan oleh pihak pertama. Persetujuan tersebut harus sesuai dengan janji pihak pertama.
- 3) Apabila dua buah janji dilaksanakan maksudnya oleh para pihak maka terjadilah apa yang dinamkan *akdu* oleh Alquran yang terdapat dalam QS Al-Maidah ayat: 1, maka yang mengikat masing-masing pihak sesudah pelaksanaan perjanjian itu bukan lagi perjanjian atau *ahdu* itu, tetapi *akdu*.<sup>52</sup>

Proses perikatan ini tidak terlalu berbeda dengan proses perikatan yang dikemukakan oleh Subekti yang disadarkan oleh KUH Perdata. Subekti memberikan pengertian perikatan adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut suatu hal dari pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Sedangkan pengertian perjanjian menurut Subekti adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Peristiwa perjanjian ini menimbulkan hubungan antar orang-orang tersebut yang disebut dengan perikatan.<sup>53</sup> Dengan demikian hubungan antara perikatan dan perjanjian adalah perjanjian menerbitkan perikatan. Seperti tercantum dalam pasal 1233 KUH Perdata bahwa perjanjian adalah salah satu sumber perikatan.

Perbedaan yang terjadi dalam proses perikatan antar hukum Islam dan KUH Perdata adalah pada tahap perjanjiannya. Pada hukum perikatan Islam janji pihak pertama terpisah dari janji pihak kedua (merupakan dua tahap), baru kemudian lahir perikatan. Sedangkan dalam KUH Perdata perjanjian antara pihak pertama dan pihak kedua adalah satu tahap yang kemudian yang menimbulkan perikatan diantara mereka. Menurut A. Ghani Abdullah dalam hukum perikatan Islam titik tolak yang paling membedakannya adalah pentingnya unsur ikrar (ijab dan qabul) dalam setiap transaksi. Apabila dua janji

antara para pihak tersebut disepakati dan dilanjutkan dengan ikrar (ijab dan qabul) maka terjadilah „aqdu (perikatan).<sup>54</sup>

Fiqh muamalat membedakan antar wa'ad dan aqad. Wa'ad adalah janji antara satu pihak yang memberi janji yang berkewajiban untuk melaksanakan kewajibannya. Sedangkan pihak yang diberi janji tidak memikul kewajiban apa-apa terhadap pihak lain.<sup>55</sup> *Wa'ad* belum ditetapkan secara rinci dan spesifik *terms and condition*-nya. Maka sanksi yang diterimanya lebih merupakan sanksi moral.

Adapula yang mengatakan Aqad adalah ikatan kontrak kedua belah pihak yang bersepakat hal ini berarti didalam aqad masing-masing pihak terkait untuk melaksanakan kewajiban mereka masing-masing yang telah disepakati terlebih dahulu. Aqad telah disepakati secara rinci dan spesifik tentang *terms and condition*-nya. Dengan demikian bila salah satu atau kedua belah pihak yang terikat kontrak tidak dapat memenuhi kewajibannya maka salah satu kedua belah pihak tersebut menerima sanksi yang sudah di sepakati.<sup>56</sup>

Di dalam fiqh muamalah, pembahasan aqad berdasarkan segi ada atau tidak adanya kompensasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu *aqad tabarru* dan *aqad tijarah mu'awada*. *Aqad tabarru* dalam bahasa Arab yang artinya kebaikan adalah segala perjanjian macam perjanjian yang menyangkut transaksi yang tidak mengambil untung. Dengan kata lain pada hakikatnya bukan transaksi bisnis untuk mencari keuntungan komersil. Tujuan diterapkan *aqad tabarru* adalah untung

saling tolong- menolong dalam rangka berbuat kebaikan. Fungsi *aqad tabarru* adalah untuk mencari keuntungan akhirat karena bukan *aqad bisnis*. Sedangkan fungsi *aqad tijarah* adalah macam perjanjian yang menyangkut transaksi. *Aqad-aqad* ini dilakukan dengan tujuan mencari keuntungan karena bersifat komersil.<sup>57</sup> Adapun definisi yang mengatakan berikut pengertian *aqad*:

1. Menurut Al-Qasimi *aqad* ialah perjanjian Allah swt. yang ditetapkan hambanya dan wajib dilaksanakan oleh setiap *mukallaf*.<sup>58</sup>
2. Ibnu Abbas berpendapat bahwa *aqad* ialah perjanjian yang telah dihalalkan, diharamkan, atau difardhukan batas-batas telah terinci dalam Al-quran.
3. Zaid bin Aslam mengatakan bahwa *aqad* merupakan perjanjian Allah swt. *aqad sumpah*, *aqad syirkah*, *aqad nikah*, *aqad nazar*, dan *aqad perdagangan*.
4. Ada juga yang berpendapat *aqad* ialah ikatan Allah swt. terhadap orang-orang mukmin dalam agamanya, menghalalkan apa yang dihalalkan oleh Allah swt dan mengharamkan apa yang diharamkan oleh Allah swt.
5. Menurut Abdullah bin Sinan *aqad* identik dengan *al-uhud* yaitu perjanjian yang ditetapkan oleh Allah swt. dalam Al-quran seperti mengamalkan perintah Allah swt. menjauhi larangannya, menepati perjanjian dengan sesama manusia,

termasuk dengan orang-orang musyrik.

Bedasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas , dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan aqad (perjanjian) dalam hukum perdata adalah perjanjian antara kedua belah pihak atau lebih yang mengadakan perjanjian untuk melakukan sesuatu, dimana didalamnya terdapat hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak- pihak yang berkepentingan. Bila tidak dipenuhi hak dan kewajiban tersebut maka ada konskekwensi hukum yang berlaku untuk mereka yang tidak memenuhinya.

**b. Pengertian perjanjian menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003**

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/ buruh dengan perusahaan secara lisan atau tertulis baik waktu tertentu ataupun waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja. Hak dan kewajiban para pihak.<sup>35</sup>

Undang- undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni : “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja / buruh dan pengusaha atau pember kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.<sup>36</sup>

<sup>35</sup> Koesparmono Irsan dan Armasyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, (Jakarta: Erlangga, 2016), 67.

<sup>36</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), 54.

Menurut ketentuan Undang- undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 52 Ayat 1 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a) kesepakatan kedua belah pihak;
- b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>37</sup>

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikat dirinya, maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, syarat-syarat mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak kerja maupun pengusaha cakap membuat (minimal berusia 18 tahun). Adanya pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, yang akibat hukumnya melakukan hak dan kewajiban. Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal, yakin tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketentuan umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebut secara jelas.

---

<sup>37</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003),57.

Berdasarkan ketentuan dalam pasal 1 angka 14 Undang-undang No. 13 tahun 2003, perjanjian kerja juga bisa merupakan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga kerja yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja maka ia mendapat upah. Hubungan kerja dilakukan oleh pekerja dalam rangka untuk mendapatkan upah. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-undang No. 13 tahun 2003 upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan atau hak-hak lainnya bagi pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>38</sup>

Berdasarkan ketentuan pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-undang No 13 tahun 2003 perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017). 42.

<sup>39</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017). 43.

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil dalam pasal 52 Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibuat atas dasar:

- 1) Syarat formil berdasarkan ketentuan pasal 54 Undang-undang No 13 tahun 2003 yaitu:
  - a. kesepakatan kedua belah pihak.
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
  - c. adanya perjanjian yang diperjanjikan.
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat bertentangan dengan ketentuan huruf a, dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum. Apabila kita kaji lebih jauh sebenarnya ketentuan pasal 52 Undang-undang No 13 Tahun 2003 itu mengadopsi ketentuan pasal 1320 BW. Perjanjian kerja adalah suatu bentuk perjanjian sehingga harus memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan pasal 1320 BW.

Berdasarkan ketentuan pasal 1320 BW suatu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur:

- a. adanya kesepakatan
- b. kecakapan berbuata hukum



- c. hal tertentu
- d. causa yang dibenarkan.

Sepakat yang dimaksudkan adalah adanya kesepakatan kedua belah pihak antara pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Didalam hubungan kerja yang dijadikan dasar perjanjian kerja, maka pihak-pihaknya adalah pekerja dan pengusaha atau yang pemberi kerja. Kesepakatan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha secara yuridis haruslah bebas. Dalam arti tidak ada cacat kehendak yang meliputi adanya *dwag*, *dwalig*, dan *bedsrog* (penipuan, paksaan, dan kehilafan) kenyataan dalam hubungan kerja, pekerja atau buruh terutama yang *unskillabour* tidak secara mutlak menentukan kehendaknya. Hal ini terjadi karena buruh hanya mempunyai tenaga yang melekat pada dirinya untuk kompensasi didalam melakukan hubungan kerja. Buruh atau pekerja tidak mempunyai kebebasan untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kehendaknya apabila ia tidak mempunyai skills yang memadai.<sup>40</sup>

Subekti menyebutkan sepakat sebagai perizinan, yaitu kedua subjek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus sepakat, setuju atau sepakat mengenai hal-hal pokok dan perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh

---

<sup>40</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017). 45.

pihak yang lain mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.<sup>41</sup>

Saat terjadinya sepakat tidak diterangkan dalam BW. Hofman menyatakan perlu pernyataan kehendak dari kedua belah pihak. Kehendak dinyatakan cacat apabila terdapat kehilafan, paksaan, dan penipuan pada saat terjadinya kesepakatan.<sup>42</sup>

Syarat kedua sahnya perjanjian adalah adanya kecakapan bertindak. Hukum perburuhan membagi usia kerja dari tenaga kerja menjadi anak-anak (14 tahun kebawah), orang muda (14-18 tahun), dan orang dewasa (18 tahun), untuk anak-anak dan orang muda dapat atau boleh bekerja asalkan tidak ditempat yang dapat membahayakan jiwanya . kenyataannya , karena alasan ekonomi banyak anak-anak dan orang muda yang bekerja dan mungkin tempat terjadinya dapat membahayakan keselamatan jiwanya.

Ketentuan pasal 1329 ayat (2) BW yaitu adanya kecakapan untuk membuat perikatan. Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang sudah dewasa dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum.

*Onbekwaanheid* dapat dianggap sebagai salah satu cacat kehendak tetapi pada dasarnya bukan suatu keadaan yang abnormal seperti pada paksaan, kesesatan, dan penipuan. Akan tetapi berdasarkan undang-undang sendiri yang karena ada beberapa hal

<sup>41</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 1987), 17.

<sup>42</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 1987), 55.

tidak memberikan kekuatan yang normal kepada kehendak beberapa orang tertentu.

Batasan yang diberikan undang-undang terdapat dalam ketentuan pasal 1330 BW, yaitu tidak cakap dalam membuat persetujuan-persetujuan adalah

1. orang yang belum dewasa
2. Mereka yang bertaruh dibawah pengampuan
3. Orang-orang perempuan.

Ketentuan pasal 1330 BW untuk sekarang tidak berlaku semuanya sejak adanya Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan (LN Tahun 1974 No 1, TLN No 3019) berdasarkan ketentuan pasal 31 ayat (1) yaitu hak dan kewajiban istri seimbang dengan hak dan kewajiban suami dalam kehidupan rumah tangga dan pergaulan hidup bersama dalam masyarakat selanjutnya ketentuan pasal 31 ayat (2) UUP, yaitu masing-masing pihak berhak untuk melakukan perbuatan hukum, dengan demikian apabila seorang perempuan dewasa yang kemudian kawin, tidak akan berakibat ia akan kehilangan status kedewasaannya.

Didalam bidang hukum ketenagakerjaan seseorang dikatakan dewasa apabila ia telah berusia 18 tahun, berdasarkan ketentuan pasal 2 ayat (3) Undang-undang No 20 Tahun 1999 tentang pengesahan Konvensi ILO No 138 mengenai usia minimum yang telah ditetapkan ia tidak boleh kurang dari usia tamat sekolah wajib dan paling tidak,

tidak boleh kurang dari 15 tahun. Selanjutnya berdasarkan pasal 3 ayat (1) yaitu usia minimum untuk diperbolehkan masuk kerja setiap jenis pekerjaan atau kerja yang karena sifatnya atau karena keadaan lingkungan dimana pekerjaan itu harus dilakukan mungkin membahayakan kesehatan, keselamatan, dan moral orang muda tidak boleh kurang dari 18 tahun. Berdasarkan ketentuan diatas maka seseorang dapat bekerja apabila usianya telah mencapai 18 tahun dan apabila terpaksa usianya minimumnya adalah 15 tahun.

Syarat ketiga adalah adanya hal tertentu, maksudnya semua orang bebas melakukan hubungan kerja, asalkan objek pekerjaan jelas ada, yaitu melakukan pekerjaan. Syarat keempat adanya causa yang diperbolehkan, Subekti menyebutkan sebagai sebab yang halal.

Soetoyo menyebutkan sebagai causa yang diperbolehkan menunjuk kepada objek hubungan kerja boleh melakukan pekerjaan apa saja asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Berdasarkan ketentuan pasal 52 ayat (2) dan (3) Undang-undang No 13 tahun 2003 yaitu perjanjian dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksudkan didalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif, artinya harus dipenuhi semuanya baru bisa dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemampuan kecakapan dan kemauan bebas kedua belah pihak dalam membuat perjanjian pada hukum perdata disebut subjektif karena menyangkut orang yang membuat perjanjian. Sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan hal itu harus halal disebut syarat objektif karena menyangkut objek dalam perjanjian. Kalau syarat objektif tidak terpenuhi oleh syarat subjektif maka akibat dari perjanjian tersebut adalah dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara bebas, demikian pengampu bagi orang yang tidak cakap dalam membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai ketentuan hukum belum dibatalkan oleh hakim.<sup>43</sup>

Selanjutnya berdasarkan ketentuan pasal 53 Undang-undang No 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa segala hal atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan perbuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Selanjutnya suatu perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan syarat formil. Berdasarkan ketentuan pasal 54 Undang-undang No 13 tahun 2003 yaitu:

---

<sup>43</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), 43.

1. perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat
  - a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha.
  - b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh.
  - c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
  - d. Tempat pekerjaan.
  - e. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
  - f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh.
  - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian.
  - h. Tempat dan tanggal para pihak dalam perjanjian kerja.
  - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
2. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dalam dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan berlaku.
3. perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2, yang mempunyai kekuatan hukum tetap yang sama, serta pekerja atau buruh dan pengusaha masing-masing mendapat satu perjanjian kerja.

## 8. Unsur-unsur Dalam Perjanjian Kerja

### a. Unsur-unsur perjanjian/ aqad menurut islam

Telah disebutkan sebelumnya, bahwa definisi aqad adalah pertalian ijab dan qabul yang dibenarkan oleh syara yang menimbulkan akibat hukum terhadap objeknya. Dari definisi tersebut dapat diperoleh tiga unsur yang terkandung dalam aqad, yaitu sebagai berikut:

#### 1) Pertalian ijab dan qabul

Ijab adalah pernyataan atau kehendak oleh salah satu pihak (*mujib*) untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Kabul adalah pernyataan menerima atau menyetujui kehendak *mujib* tersebut oleh pihak lainnya (*qaabil*). Ijab dan Kabul ini harus ada melaksanakan suatu perikatan. Bentuk dari ijab dan qabul ini beraneka ragam dan diuraikan pada bagian rukun.

#### 2) Dibenarkan oleh syara'

Akad yang dilakukan tidak boleh bertentangan dengan syariah atau hal-hal yang diatur oleh Allah Swt. Dalam alquran dan nabi Muhammad Saw. nabi Muhammad dalam hadist. Pelaksanaan akad, tujuan aqad, objek akad tidak boleh bertentangan dengan syariah. Jika bertentangan akan mengakibatkan akad itu tidak sah. Sebagai contoh suatu perikatan yang mengandung *riba* atau objek perikatan yang bersifat tidak halal (seperti minuman keras) mengakibatkan tidaknya suatu

perikatan menurut hukum Islam.<sup>59</sup>

3) Mempunyai akibat hukum terhadap objeknya

Aqad merupakan salah satu tindakan hukum adanya aqad menimbulkan akibat hukum terhadap objek hukum yang diperjanjikan oleh para pihak dan juga memberikan hak dan kewajiban yang mengikat para pihak.

**b. Unsur-unsur perjanjian/ aqad menurut undang-undang**

Dalam perjanjian kerja, memuat beberapa unsur diantaranya:

1) Adanya unsur work atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian). Pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seijin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara pasal 1603 A yang berbunyi:

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seijin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian tersebut putus demi hukum.

2) Adanya unsur perintah

Manifestasi dalam pekerjaan yang diberikan pekerja atau buruh oleh pengusaha adalah bahwa pekerja yang bersangkutan



harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Dalam unsur ini, pekerja atau buruh berkewajiban melakukan suatu pekerjaan dan harus bermanfaat bagi penerima kerja, serta sesuai dengan apa yang dimuat dalam isi perjanjian kerja.

### 3) Adanya unsur Pay atau upah

Upah boleh dikatakan memiliki peran yang penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja) dan merupakan tujuan utama bagi seorang pekerja atau buruh untuk bekerja pada pengusaha yaitu memperoleh upah sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan melakukan hubungan kerja.

Upah adalah hak pekerja atau yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang seperti imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

### 4) Adanya waktu tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerja atau buruh tidak boleh

bekerja dalam waktu sembarang atau seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah dilakuka pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan dan juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketentuan umum.<sup>44</sup>

## 9. Waktu Kerja

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjan, kecuali bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu (misalnya pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, pekerjaan dikapal atau laut, atau penebangan hutan) pasal 77 UU No. 13 Tahun 2003 Ketentuan waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur dengan keputusan menaker.

Waktu kerja yang ditentukan dalam UU No. 13 Tahun 2003 pasal 77 ayat 2 adalah sebagai berikut:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu.
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu

## 10. Waktu Istirahat dan Cuti

Pengusaha wajib memberi istirahat dan cuti kepada pekerja buruh sebagai berikut:

---

<sup>44</sup> Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, (Jakarta: Erlangga, 2016), 71.

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- b. Istirahat mingguan 1 hari dalam 6 hari dalam satu minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam satu minggu, setiap pekerja atau buruh yang menggunakan hak cuti istirahat mingguan ini berhak atas upah penuh.
- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus setiap pekerja yang menggunakan hak cuti tahunan ini berhak atas upah penuh. Pelaksanaan cuti tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama.
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing satu bulan bagi pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan:
  - a). Pekerja/buruh tersebut tidak berhak bagi atas istirahat tahunan dalam 2 tahun berjalan, dan selanjutnya berhak untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.
  - b). Pekerja/buruh yang menggunakan hak istirahat panjang berhak mendapat upah penuh (pasal 84 UU No. 13 Tahun 2003).

Ketentuan istirahat panjang ini hanya berlaku pada pekerja atau buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu yang diatur dengan keputusan Menaker. Sanksi atas pelanggaran ketentuan waktu istirahat dan cuti ini adalah sanksi pidana kurungan paling singkat 1 bulan dan

paling lama 12 bulan dan/ denda paling sedikit Rp 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah dan paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) pasal 187 UU No. 13 Tahun 2003.

Selain waktu istirahat dan cuti yang ditetapkan oleh Undang-undang maka pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi bila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilakukan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha dan berkewajiban bagi pengusaha untuk membayar upah kerja lembur.<sup>45</sup>

Kesempatan untuk keadaan tertentu selain dari waktu istirahat dan cuti tersebut diatas, maka setiap pekerja/buruh mendapat kesempatan untuk dapat melakukan:

- 1) Ibadah
- 2) Cuti haid bila merasakan sakit pada masa haid
- 3) Melahirkan
- 4) Menyusui

## 11. Pekerja Perempuan

Didalam pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

---

<sup>45</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait lainnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 85.

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa pengertian tenaga kerja perempuan adalah seorang perempuan yang mampu melakukan kegiatan atau pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Mempekerjakan perempuan diperusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan mengingat hal-hal sebagai berikut:

1. Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus, dan tekun.
2. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja perempuan tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama jika dipekerjakan pada malam hari.
3. Para tenaga kerja perempuan pada umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya.

## **12. Hak Cuti**

Arti cuti berasal dari bahasa Hindi yaitu Chutti yang artinya ketidakhadiran sementara. Sementara menurut KBBI, cuti memiliki arti meninggalkan pekerjaan beberapa waktu secara resmi untuk beristirahat dan sebagainya. Sehingga saya menarik garis merah jika cuti artinya seorang karyawan yang tidak hadir kerja dalam sementara waktu untuk beristirahat dan sebagainya.

Semua peraturan cuti kerja di Indonesia sudah ditetapkan dalam **UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** yang di mana dalam undang-undang tersebut memiliki macam-macam cuti:

a. Cuti Tahunan

Dalam Pasal 79 ayat (2) poin (c) menyebutkan bahwa hak cuti tahunan akan diberikan kepada pekerja atau karyawan yang telah memenuhi masa kerja selama 12 (dua belas) bulan atau satu tahun secara berkesinambungan dengan jumlah hari sebanyak 12 (dua belas). Namun, perusahaan memiliki aturannya masing-masing dalam menentukan jumlah hari cuti, karena tidak sedikit perusahaan yang memutuskan untuk menambah jatah cuti karyawan sesuai dengan posisi di kantor tersebut.

Banyak pula perusahaan yang telah memberikan hak cuti penuh pada karyawan meski belum bekerja selama satu tahun. Sering kali, hak cuti tahunan diberikan pada bulan keempat karyawan bekerja setelah dinyatakan lulus dari masa percobaan. Saat karyawan dalam masa cuti, perusahaan wajib memberikan upah harian secara penuh tanpa pemotongan apa pun sesuai dengan Pasal 84.

b. Cuti bersama

Cuti bersama merupakan jatah cuti bagi karyawan yang biasanya diberikan jika ada perayaan hari besar keagamaan. Khusus bagi perusahaan swasta, aturan ini berlaku dengan memotong jatah cuti tahunan karyawan.

Ini sesuai dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.302/MEN/SJ-HK/XII/2010 Tahun 2010 yang membahas tentang Pelaksanaan Cuti Bersama di Sektor Swasta.

c. Cuti penting

Cuti penting berhak didapatkan karyawan yang memang tidak bisa hadir di kantor karena berbagai alasan penting, seperti meninggal, menikah, dan berbagai keperluan mendesak lainnya. Sesuai dengan Pasal 93 ayat (2) dan (4) yang mengatur tentang lama hari cuti yang diperoleh karyawan berdasarkan kepentingannya.

Misalnya, cuti karena karyawan menikah adalah maksimal tiga hari, menikahkan anak, membaptis, atau mengkhitan anak maksimal dua hari, anggota keluarga meninggal maksimal satu hari, anggota keluarga inti meninggal maksimal dua hari, dan istri keguguran atau melahirkan maksimal dua hari.

d. Cuti hamil dan melahirkan

Berdasarkan Pasal 82, dinyatakan bahwa karyawan wanita yang sedang hamil berhak untuk mendapatkan hak istirahat selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan.

Meski begitu, karyawan boleh bernegosiasi kepada perusahaan terkait pengambilan hak cuti ini selama tidak melebihi jangka waktu maksimal, yaitu tiga bulan. Biasanya, karyawan lebih memilih untuk mengambil hak istirahat selama tiga bulan penuh menjelang persalinan.

e. Cuti sakit

Berikutnya adalah cuti sakit. Cuti ini dibuat bagi karyawan yang tidak mampu bekerja karena alasan kesehatan. Aturan cuti sakit ini juga berbeda di setiap perusahaan. Ada yang memberikan perizinan maksimal tiga hari hingga harus melampirkan surat izin dokter, ada pula yang sedari hari pertama sudah harus melampirkan surat keterangan sakit.

Cuti sakit ini biasanya disatukan dengan cuti haid yang ditujukan khusus untuk wanita, yaitu pada hari pertama dan kedua masa menstruasi. Aturan ini sesuai dengan Pasal 81 dan Pasal 93 ayat (2). Namun, beberapa perusahaan sering kali tidak mencantumkan cuti ini.

f. Cuti besar

Cuti besar ditujukan untuk karyawan yang telah bekerja dalam waktu yang lama, minimal enam tahun. Berdasarkan Pasal 79 ayat (2), disebutkan bahwa karyawan wajib mendapatkan istirahat panjang sekurangnya dua bulan untuk masa kerja sekurangnya enam tahun dan berlaku pada tahun berikutnya.

Perlu diketahui, karyawan yang telah mendapatkan cuti besar tidak lagi mendapatkan cuti tahunan. Jadi, masa cutinya adalah 30 hari kerja selama satu tahun dan jumlah yang sama pada tahun berikutnya. Cuti besar ini berlaku kelipatan, sehingga akan diperoleh kembali ketika masa kerja karyawan menginjak 12 tahun.



### 13. Cuti haid pada pekerja perempuan

Secara umum, setiap pekerja yang bekerja di sebuah perusahaan atau Instansi tertentu dilindungi oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selain itu ada pula berbagai jenis peraturan tambahan lain yang berbentuk peraturan pemerintah, peraturan Presiden, Keputusan Menteri, dan sebagainya yang mengatur hal-hal tertentu dalam pekerjaan.

Untuk pekerja perempuan, ada beberapa hak khusus yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hak ini timbul karena kodrat perempuan yang berbeda dengan laki-laki salah satunya, hak cuti melahirkan yang berlangsung selama 3 bulan cuti ini dapat diambil 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan.

Selain cuti melahirkan, pekerja perempuan juga berhak mendapatkan cuti lain, yaitu cuti haid. Perihal cuti haid ini tercantum dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketengakerjaan pasal 81 dalam ayat (1) dikatakan bahwa perempuan yang merasakan sakit pada saat haid dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib untuk bekerja, khususnya pada hari pertama dan hari kedua. Namun pada kenyataannya sebagaimana tertulis dalam ayat (2) ketentuan tersebut diatur dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja, dan perjanjian kerja bersama. Biasanya, pekerja perempuan harus memenuhi syarat tertentu untuk dapat menikmati cuti ini, yaitu jika rasa sakit akibat haid dapat mengganggu kelancaran aktivitas bekerja.

Pekerja perempuan memiliki reproduksi yang dilindungi oleh negara seperti cuti haid dan cuti hamil. Kekhususan yang dimiliki oleh pekerja perempuan memaksa pemberi kerja untuk memenuhi pemberian hak reproduksi, pemberian waktu cuti, dan fasilitas pendukung hak pekerja perempuan tersebut. Negara dalam hal ini adalah pemerintah telah membuat hukum nasional berupa peraturan yang mengatur terkait hak reproduksi khususnya untuk melindungi kekhususan yang dimiliki oleh pekerja perempuan, peraturan ini diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 81 dan Pasal 82 yang berbunyi:

Pasal 81 ayat (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.

Pasal 82 ayat (1) pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Kriteria pekerja perempuan yang berhak mendapatkan cuti haid juga dapat ditentukan berdasarkan rekomendasi dari dokter perusahaan.

Dalam hal ini, perusahaan tetap memiliki kewajiban untuk membayar gaji pekerja perempuan yang mengambil cuti tersebut secara penuh. Ketentuan tersebut tercantum dalam pasal 93 ayat (2) bagian b. Selbihnya perusahaan dapat mengaturnya dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja, dan perjanjian kerja bersama.

Hak cuti haid ini belum terlalu populer di Indonesia. Sebagian besar pekerja perempuan tidak menggunakannya, bahkan belum terlalu mengetahui perihal hak tersebut dan ketentuannya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya sosialisasi yang menimbulkan akibat pekerja perempuan tidak mengetahui hak-haknya karena perbedaan secara kodrati. Ada pula perusahaan yang kurang mendukung hak cuti haid tersebut meskipun telah tertuang dalam Undang-undang yang telah berlaku. Cenderung ditutupi para pekerja perempuan biasanya enggan memepertanyakan hak cuti haid ini. Alasan utama dari perusahaan biasanya adalah karena dapat mengganggu produktivitas perusahaan.

Alasan lainnya adalah karena tidak adanya dokter perusahaan yang dapat menegaskan kondisi pekerja perempuan yang merasakan sakit pada saat haid. Hal ini menyebabkan timbulnya keraguan dari pihak perusahaan untuk mengizinkan pekerja perempuan mengambil cuti haid. Hal yang sering dilupakan adalah bahwa pekerja yang bekerja dalam kondisi tidak fit justru tidak akan berkontribusi positif terhadap produktivitas perusahaan. Pada hakikatnya haid merupakan bagian dari kodrat perempuan yang tidak dapat dihindari, tetapi harus diterima.

Pada beberapa kasus, sebagian perempuan dapat merasakan sakit yang berlebihan ketika haid. Jika tidak didukung dengan istirahat yang cukup, kondisi ini dapat berakibat tidak baik terhadap kesehatannya, oleh karena itu, keberanian mengambil cuti haid merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap diri sendiri. Jika anda adalah pekerja perempuan,

pahami dengan benar perihal cuti haid yang berhak didapatkan terkait kondisi diri sebagai perempuan. Beranilah memberitahukan dengan jujur kepada pihak perusahaan apabila anda merasakan hal yang tidak beres selama mengalami haid. Bagaimanapun, undang-undang yang berlaku telah mengatur tentang hal ini. Hanya saja pastikan jika pengajuan untuk mendapatkan hak tersebut telah berdasarkan ketentuan yang berlaku.<sup>46</sup>

Prosedur pengajuan cuti haid yaitu diatur didalam UUK Pasal 81 Ayat 1 menyatakan 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) kemudian menjelaskan terkait pelaksanaan teknis pengajuan cuti/ tata cara yang menyatakan bahwa pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam *perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*

#### 14. Hak Cuti Haid

Perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap kepentingan manusia yang dilindungi hukum. Setiap manusia mempunyai kepentingan yaitu terutama perorangan atau kelompok yang diharapkan dapat terpenuhi. Oleh karenanya manusia mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan hukum karena hak merupakan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum.

<sup>46</sup> Abdul Karim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), 72.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Didalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 telah diatur beberapa pasal untuk memberi perlindungan para pekerja.

Perlindungan terhadap pekerja wanita yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir. Pengaturan mengenai cuti haid dapat kita jumpai dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang 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.<sup>47</sup> Selanjutnya, Pasal 81 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Yang dimana sudah disepakati antara pihak karyawan dan juga pengusaha dalam memberlakukan pasal tersebut yang kemudian diatur dalam pasal 81 ayat (2) tanpa mengabaikan aturan yang ada pada

---

<sup>47</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1).

pasal 81 ayat (1). Pengusaha juga wajib membayar upah apabila pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.<sup>48</sup>

Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diberlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, lingkup terhadap perlindungan tenaga kerja antara lain meliputi:

- a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha.
- b. Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja.
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat.
- d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

#### 1) Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap kepentingan manusia yang dilindungi hukum. Setiap manusia mempunyai kepentingan yaitu tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan dapat dipenuhi. Oleh karenanya manusia mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan hukum karena hak merupakan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum.

---

<sup>48</sup> Ibid., (2).

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat. Untuk itu pengusaha wajib melakukan ketentuan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Didalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 telah diatur beberapa pasal untuk memberi perlindungan para pekerja.

Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang diperlakukan secara manusiawi dengan pertimbangan keterbatasan kemampuan fisiknya.

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ruang lingkup terhadap perlindungan tenaga kerja antara lain yaitu:

- a) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha.
- b) Perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja.
- c) Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan.
- d) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Perlindungan terhadap pekerja perempuan sehubungan dengan ketenagakerjaan diatur dalam Undang-undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak asasi manusia terdapat dalam pasal 49 yaitu:

- a) Perempuan berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi yang sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan.
- b) Perempuan berhak mendapat perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.
- c) Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum.<sup>49</sup>

## 2) Hak-hak perempuan

Pekerja perempuan yang sedang haid jika dilihat secara lebih mendalam, untuk mendapatkan perlindungan terhadap kesehatan reproduksinya ketika sedang mengalami peristiwa haid, pekerja perempuan disyaratkan untuk memberitahukan kepada pengusaha dan berlaku bagi pekerja perempuan yang merasakan sakit pada hari pertama dan kedua ketika haid. Pemberlakuan syarat yang demikian dapat memberikan peluang kepada pengusaha untuk memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan untuk mendapatkan cuti haid dengan beberapa alasan atau kondisi.

- a) Bagi pekerja perempuan yang mempunyai pengetahuan tentang adanya hak untuk mengajukan cuti haid maka dianjurkan tidak diam saja dan tidak melakukan pengajuan sehingga menyebabkan kehilangan salah satu hak kesehatan reproduksinya.

---

<sup>49</sup> Hadijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan terkait lainnya, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 81.



b) Bagi pekerja perempuan yang mengetahui haknya untuk mengajukan cuti tetapi tidak memiliki keberanian untuk menyampaikan juga dan diam saja tidak melakukan pengajuan dianjurkan mengetahui hak-haknya sehingga tidak terjadi kehilangan haknya untuk memperoleh cuti haid.

c) Bagi pekerja perempuan yang mengetahui haknya dan berani mengajukan cuti haid tetapi pada hari pertama dan hari kedua ia tidak merasakan sakit, maka ia diharuskan tidak akan mengajukan cuti haid.

d) Bagi pekerja perempuan yang merasakan sakit pada hari pertama dan kedua ketika haid dapat dikondisikan atau ditekan untuk tidak merasa sakit sehingga ia tetap bekerja.

e) Pekerja perempuan yang sedang hamil apabila dianalisa lebih dalam pekerja perempuan yang sedang mengalami masa kehamilan masih belum sepenuhnya mendapatkan perlindungan.

Dalam pasal 76 undang-undang ini perlindungan dalam bentuk larangan bekerja pada pukul 23.00-07.00 disyaratkan bagi kehamilan yang membahayakan menurut keterangan dokter atau bidan sehingga memunculkan beberapa kelemahan dan persepsi yang dapat melemahkan perlindungan terhadap pekerja perempuan yang sedang hamil.

a) Pertama aturan tersebut tidak mengatur tentang batasan berapa usia kehamilan bagi pekerja perempuan untuk mulai mendapatkan hak tidak bekerja pada malam hari.

- b) Kedua kondisi yang membahayakan bagi orang hamil untuk tidak bekerja pada malam hari pada pasal ini didasarkan pada keterangan okter atau bidan. Sementara pekerja perempuan yang sedang hamil tidak mungkin memeriksakan dirinya setiap hari ke dokter atau bidan. Kondisi ini dapat menyebabkan pekerja perempuan yang sedang hamil dan dalam kondisi kehamilan yang membahayakan sebelum diperiksa oleh dokter ayau bidan akan tetap bekerja pada waktu malam.
- c) Ketiga aturan tersebut tidak menjelaskan tentang larangan bagi pengusaha untuk mempkerjakan pekerja perempuan yang sedang hamil diberbagai bagian pekerjaan lainnya yang dapat membahayakan bagi kehamilannya.<sup>50</sup>



---

<sup>50</sup> Margaret Aliyatul Maimunah dan Begum Fauziyah, *STUDI KEBIJAKAN PERLINDUNGAN KESEHATAN REPRODUKSI BAGI PEKERJA PEREMPUAN (Analisa Terhadap Undang-Undang Ketenagkerjaan No. 13 Tahun 2003)*. Tenaga Ahli Komisi VIII DPR RI Dosen Fakultas Sains dan Teknologi UIN Maulana Malik Ibrahim, (februari 2008),9.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan jenis penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.<sup>51</sup> Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:<sup>52</sup>

#### **B. Jenis dan pendekatan**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif menekankan kepada makna dan pemahaman dari dalam, penalaran, definisi suatu situasi tertentu (dalam konteks tertentu), lebih banyak meneliti hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari.<sup>53</sup>

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang pada umumnya bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat terhadap suatu populasi atau daerah tertentu, mengenai sifat-sifat, karakteristik- karakteristik atau faktor-faktor tertentu.<sup>54</sup>

Penelitian kualitatif deskriptif ini peneliti menggunakan karena jenis penelitian ini sesuai dengan peneliti yang akan diteliti ,yakni Implementasi Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-undnag NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Studi Kasus di Bumdes Giri “BG MART” Gresik. Dimana nantinya peneliti akan menemukan dan memperoleh data-data berdasarkan fakta yang terjadi

---

<sup>51</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, ( Bandung: Alfabet, 2009),2.

<sup>52</sup> Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, (Jember: IAIN Jember Press, 2018), 74.

<sup>53</sup> Mohammad Mulyadi, *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Praktek Kombinasi Dalam Penelitian Sosial*, (Jakarta Utara: Publica Institute, 2012), 10.

<sup>54</sup> Sunggono Bambang, *Metodologi Penelitian Hukum*,( Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 1997), 35.

di lapangan dan akan mendeskripsikan serta menganalisis data-data dan fakta-fakta yang berkaitan dengan judul penelitian tersebut.

### C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan di mana penelitian tersebut hendak dilakukan.<sup>55</sup> Lokasi penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah di desa Giri Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik.

Nama perusahaan : Bumdes Giri (BG Mart)

Lokasi : Jalan Sunan Giri

Alasan : Karena Bumdes ini bergerak dibidang perdagangan seperti Mini market pada umumnya. Dimana tenaga yang diperlukan adalah dominan karyawan yang bekerja adalah perempuan. Sehingga membuat peneliti mendapatkan fenomena yang patut untuk diteliti. Bagaimanakah pekerja wanita di bidang ini dan bagaimanakah pekerja wanita mendapatkan hak-haknya. Termasuk dalam mendapatkan hak cuti haid.

### D. Sumber Data

Pada penelitian ini dilaporkan jenis data dan sumber data uraian tersebut meliputi data apa saja yang ingin diperoleh, siapa yang hendak dijadikan informan atau subyek penelitian, bagaimana data akan dicari dan dijang sehingga validitasnya dapat dijamin.<sup>56</sup>

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data yang bersifat kualitatif dengan menggunakan dua sumber data yaitu:

<sup>55</sup> Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, (Jember: IAIN Jember Press, 2018), 46.

<sup>56</sup> Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, (Jember: IAIN Jember Press, 2018), 46.

### 1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat up to date. Sumber data primer penelitian ini meliputi data yang diperoleh langsung melalui penelitian lapangan dengan melakukan wawancara kepada pihak yang bersangkutan, diantaranya:

- a) Ketua BG Mart; Wahyu Shobah
- b) Sekretaris BG Mart; Marisha Amelia
- c) Bendahara BG Mart; H. Syahidin
- d) UPL (unit pelaksana lapangan); Achmad Nur Fajri
- e) Karyawan; Adinda Trias Ayu Safitri, Nurul Hidayati, Dwiki Novia Putri

### 2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data selain data langsung yang didapat dari sumber. Dalam hal ini penulis memperoleh data atau informasi melalui buku, jurnal, artikel, media internet dan informasi lainnya yang memiliki keterkaitan dengan masalah sebagai bahan penelitian tentang implementasi hak cuti haid Pada tenaga kerja perempuan menurut undang-undnag NO. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan studi kasus di bumdes Giri “BG MART” Gresik.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian lapangan (field research) ini menggunakan diuraikan teknik pengumpulan data yang akan digunakan, misalnya observasi partisipan, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data, penulis menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:<sup>57</sup>

<sup>57</sup> Sugiharto, *Teknik Sampling*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), 18.

## 1. Metode observasi

Observasi dilakukan dengan pengamatan sistematis mengenai fenomena sosial, kemudian dilakukan pencatatan. Observasi dilakukan dengan mengamati dan menggali informasi mengenai sistem pelaksanaan hak cuti haid. Observasi adalah bentuk pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomenasosial dengan gejala-gejala psikis untuk perusahaan dan karyawan perempuan di Bumdes Giri BG Mart.

## 2. Metode wawancara

Interview adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-bercakap dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan kepada si peneliti.

Metode ini mencakup cara yang dipergunakan seseorang untuk suatu tujuan tertentu, mencoba mendapatkan keterangan secara langsung dari seseorang atau informan.<sup>58</sup> Wawancara dalam hal ini bertujuan untuk mengetahui praktik Implementasi Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan di Bumdes Giri “Bintang Giri Mart” Gresik. Dalam hal ini peneliti memperoleh data bagaimana implementasi terhadap hak cuti haid bagi karyawan khususnya perempuan, salah satunya cuti haid.

Adapun subjek peneliti yang dapat di wawancara adalah:

- a. Pelaku usaha Bintang Giri Mart
  - 1) Wahyu Shobah
  - 2) Marisha Amelia
  - 3) H. Syahidin

---

<sup>58</sup> Cholid Nurboko dkk, *Metode Penelitian* (Jakarta: PT. Bumiaksara, 2010), 83.

4) Achmad Nur Fajri

b. Karyawan Bintang Giri Mart

1) Adinda Trias Ayu Safitri

2) Nurul Hidayati

3) Dwiki Novia Putri

### 3. Metode Dokumenter

Dokumentasi yaitu catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya indah dari seseorang.<sup>59</sup> Dalam penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan dokumen- dokumen berupa foto, tulisan/ aturan yang berkaitan dengan implementasi hak cuti haid terhadap pekerja perempuan di Bumdes Giri Bintang Giri Mart.

### F. Teknik Analisis Data

Analisis data bermaksud pertama-tama mengorganisir data, data yang terkumpul banyak sekali dan terdiri dari catatan lapangan dari komentar peneliti, gambar, foto, dokumen, berupa laporan, biografi, artikel, dan sebagainya. Pengerjaan analisis data dalam hal ini adalah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberikan kode, dan mengkategorikannya. Pengolahan data tersebut bertujuan menemukan data dan hipotesis kerja yang akhir diangkat menjadi teori substantive.

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dapat dilakukan melalui langkah-langkah, yaitu menelaah, reduksi data dan kategorisasi. Dalam penelitian ini proses analisis data yang peneliti lakukan yaitu mengumpulkan

---

<sup>59</sup> Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 240.

data yang telah peneliti dapat dari berbagai sumber, kemudian setelah data terhimpun, selanjutnya data dianalisis secara kualitatif, yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, tulisan atau lisan dari orang-orang yang berperilaku yang dapat dimengerti.

Setelah dianalisis data selesai maka hasilnya akan disajikan secara deskriptif, yaitu penjelasan dan penginterpretasian secara logis, sistematis. Dari hasil tersebut kemudian ditarik suatu kesimpulan yang merupakan jawaban atas permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini dengan menggunakan cara berfikir deduktif. Cara berfikir deduktif adalah metode analisa data dengan cara bermula dari data yang bersifat umum tersebut, kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.<sup>60</sup>

#### **G. Keabsahan data**

Teknik keabsahan data adalah istilah untuk menguji tingkat keaslian data dalam penelitian dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian kualitatif temuan atau data valid apabila tidak ada perbedaan antara orang yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Keabsahan data dibutuhkan untuk membuktikan bahwa data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya melalui verifikasi data untuk memperoleh data yang keabsahannya memiliki validalitas, maka dalam hal ini peneliti melakukan triangulasi waktu, guna memperoleh keabsahan data.

---

<sup>60</sup> Lexy L Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, Cetakan Keempatbelas, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001), 3.



## H. Tahap-Tahap Penelitian

Prosedur penelitian yang dilakukan meliputi tiga tahap yaitu:

### 1. Tahap Persiapan

Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan adalah:

- a. Menyusun rancangan penelitian, yakni menetapkan beberapa hal sebagai berikut: judul penelitian, latar belakang penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan metode pengumpulan data.
- b. Menentukan obyek penelitian.
- c. Mengurus surat perizinan.
- d. Menjajaki dan menilai lapangan.
- e. Menyiapkan perlengkapan penelitian

### 2. Tahap Pelaksanaan

- a. Memasuki lapangan untuk penelitian.
- b. Konsultasi dengan pihak yang berwenang dan yang berkepentingan.
- c. Mengumpulkan data.
- d. Menganalisa data

### 3. Tahap Analisis Data

Pada tahap ini, peneliti menyusun kerangka laporan hasil penelitian, kemudian data dianalisis dan disimpulkan dalam bentuk karya ilmiah yaitu berupa skripsi dengan mengacu pada peraturan penulisan karya tulis ilmiah yang berlaku di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran umum minimarket Bintang Giri Mart

##### 1. Gambaran

Minimarket merupakan usaha yang sedang diminati oleh mereka yang sedang ingin membuka usaha baru, hal ini dikarenakan minimarket dilihat sebagai usaha yang menjanjikan dimasa sekarang ini. Makin banyaknya bisnis minimarket pada saat sekarang, menunjukkan bahwa masyarakat di Indonesia khususnya di daerah Gresik tidak hanya ingin menjadi pegawai pabrik dengan upah standart, namun juga mulai gencar melirik bisnis yang dibangun sendiri dari modal kecil hingga modal besar. Salah satu contoh dari bisnis ataupun usaha yang dibangun oleh Bumdes Giri Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik yang dibangun sendiri oleh masyarakat desa Giri adalah usaha minimarket BG Mart.

Pola hidup masyarakat zaman modern pada saat ini adalah lebih menuntut kenyamanan, kebersihan, dan efisiensi dalam berbelanja atau tidak mau ribet dalam berbelanja yang sehingga menyebabkan pasar tradisional semakin ditinggalkan oleh konsumen pada zaman sekarang ini. Hal ini biasanya terjadi pada kota-kota besar atau pusat keramaian orang disekitar, khususnya di daerah Gresik lebih tepatnya di Desa Giri yang dimana terkenal dengan makamnya salah satu para wali songo penyebar agama islam di Indonesia.

Kabupaten Gresik memiliki pertumbuhan ekonomi yang relatif tinggi dengan perkembangan yang sangat pesat di berbagai bidang salah satunya adalah industri, sehingga muncullah dampak dari hal tersebut masyarakat Gresik memiliki perilaku dan gaya hidup yang juga dipengaruhi oleh perkembangan zaman yang serba modern. Perubahan pola hidup masyarakat ini cenderung serba praktis dan konsumtif dalam pembelanjaan sehingga memunculkan ide bisnis baru yang saat di lakukan oleh beberapa masyarakat yang tergabung dalam Bumdes Giri untuk membangun minimarket.

BG Mart merupakan salah satu toko pusat perbelanjaan lokal yang ada di Desa Giri yang dimana hanya ada di Desa Giri se Kecamatan. Pertama di Desa Giri yang menawarkan kenyamanan, kemudahan, dan keramahan kepada setiap pembeli atau pengunjung yang berasal dari para peziarah yang ingin ziarah kemakam Sunan Giri. Letaknya yang strategis berdekatan dengan salah satu icon di Gresik yakni makamnya Wali menjadikan sebagai salah satu minimarket yang digemari oleh para pengunjung dari berbagai daerah bahkan manca negara, dari kalangan menengah keatas maupun menengah kebawah.<sup>61</sup>

BG Mart didirikan oleh Bumdes perorangan pada tahun 2015. Ketua Bumdes sendiri sebagai pemegang minimarket BG Mart ini meyakini bahwa usaha minimarket yang dijalankannya beserta pengurusnya ini akan dapat terus meningkat sesuai dengan perkembangan

---

<sup>61</sup> Observasi, Profil Bintang Giri Mart, 20 Januari 2020.

zaman yang sudah berkembang pesat di Kabupaten Gresik seperti sekarang ini dan juga dapat menjadikan sebagai sorotan dikalangan minimarket-minimarket lainnya dalam hal pelayanan yang dilakukan oleh minimarket ini sehingga dapat memberikan kenyamanan bagi para pengunjung yang datang ke minimarket ini.

Dalam mendirikan minimarket atau penentuan lokasi toko didirikan tidak boleh asal memilih, salah satu dalam memilih temoat bisa menjadikan toko sepi pengunjung dan bisa juga menjadikan toko tersebut mengalami bangkrut ataupun tutup pada akhirnya. Fasilitas yang lengkap dan mendukung serta kepuasan pelanggan harus menjadi faktor utama dan tidak boleh dikesampingkan oleh karena itu minimarket ini didirikan di tempat yang menurut penulis sangatlah strategis yakni dekat dengan salah satu makam wali songo yang merupakan salah satu icon dari kabupaten Gresik yakni makam Sunan Giri yang bertempat di Jalan Sunan Giri No 204 Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik.<sup>62</sup>

Pembentukan Badan usaha milik desa dimaksudkan sebagai wadah kegiatan usaha-usaha desa untuk meningkatkan perekonomian dan pendapatan desa dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat desa yang dikelola oleh Pemerintah desa dan masyarakat.<sup>63</sup>

## **2. Tujuan pembentukan bumdes adalah:**

- a. Terbentuknya lembaga perekonomian desa yang mandiri dan tangguh;
- b. Terciptanya kesempatan berusaha guna mengurangi pengangguran;

---

<sup>62</sup> Observasi, Profil Bintang Giri Mart, 20 Januari 2020.

<sup>63</sup> Peraturan Desa Giri Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Badan Usaha Milik Desa, pasal 3.

- c. Mendapatkan keuntungan melalui usaha-usaha desa guna meningkatkan pendapatan asli desa;
- d. Memberikan pelayanan kebutuhan masyarakat;
- e. Meningkatkan perekonomian desa guna meningkatkan kesejahteraan warga masyarakat yang berpenghasilan rendah/miskin.<sup>64</sup>

### 3. Struktur organisasi dalam minimarket BG Mart.

N	NAMA	L/P	PEKERJAAN	JABATAN DI BG MART	PENDIDIKAN
1	WAHYU SHOBAH	L	KARY. SWASTA	KETUA	S1
2	MARISHA AMELIA	P	SWASTA	SEKRETASIS	SLTA
3	H. SYAHIDIN	L	WIRASWASTA	BENDAHARA	SLTA
4	ACHMAD NUR FAJRI	L	WIRASWASTA	UPL	SLTA
5	ADINDA TRIAS AYU SAFITRI	P	MAHASISWA	KARYAWAN	SLTA
6	NURUL HIDAYATI	P	MAHASISWA	KARYAWAN	SLTA
7	DWIKI NOVIA PUTRI	P	MAHASISWA	KARYAWAN	SLTA

<sup>64</sup> Peraturan Desa Giri Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Badan Usaha Milik Desa, pasal 4.

## JAM KERJA

Terbagi menjadi dua shift

Shift pertama	07.00- 15.00
Shift kedua	15.00- 22.00

### B. Penyajian dan Analisis data

Berdasarkan penelitian yang dilakukan yang dilakukan peneliti tentang Implementasi Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Bg Mart Gresik), sebagaimana telah dijelaskan bahwa dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, interview, dokumentasi dan catatan lapangan sebagaimana pendukung dalam penelitian ini, maka berikut ini paparan data yang peneliti peroleh dari hasil penelitian:

#### 1. implementasi perlindungan hukum terhadap hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik

BG Mart merupakan perusahaan yang bergerak dibidang dalam penjualan/ minimarket. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan wanita yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan laki-laki dikarenakan didalam sistem penjualan karyawan wanita yang lebih dibutuhkan karena karyawan wanita lebih cocok dalam menjaga minimarket di BG Mart dibagian kasir khususnya.

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak cuti sendiri itu wajib diberikan bagi karyawan yang berhalangan kerja. Karena ada suatu

perihal seperti sakit, dispensasi menjalankan ibadah, cuti tahunan, cuti haid, dan lain-lain. Di BG Mart sendiri dalam pelaksanaannya memberikan hak-hak tersebut seperti yang disampaikan oleh Bapak Wahyu Shobah<sup>65</sup>.

“Untuk menjaga kualitas kerja dan produk, kami selaku direktur Bintang Giri Mart akan menerapkan apa yang terbaik bagi pekerja dan perusahaan. Baik itu didalam kualitas pekerja juga kualitas perusahaan, maka saya berharap pekerja yang ada dibawah naungan saya selalu optimal dalam kinerjanya dan perusahaan yang saya pimpin juga menghasilkan kualitasnya. Oleh sebab itu bagi pekerja saya tekankan untuk menjaga kualitas kinerja baik dalam intelektual atau dalam kesehatan. Dan bagi perusahaan saya akan menjaga nama baik dalam segi hukum ataupun nama baik dimasyarakat. Di dalam pelaksanaan BG Mart sendiri kami selalu berusaha berpedoman pada hukum perusahaan dan hukum negara yakni Undang-Undang Dasar, namun tetapi didalam pelaksanaannya di Bintang Giri Mart ini belum bisa menerapkan sepenuhnya dan tidak terlalu ketat dalam hal cuti haid tersebut atau masih fleksibel dalam menjalankan Undang-undang tersebut. Akan tetapi kami selaku ketua di BG Mart tetap mematuhi Undang-undang tersebut, seperti jam kerja, sift kerja, hari libur, dll. Tetap kita kasihkan cuma untuk mengisi kekosongan kita harus oper shift kepada karyawan yang mengajukan cuti tersebut, namun dalam pelaksanaan sehari-harinya lebih jelasnya bagi penulis bertanya pada sekretaris yang juga sebagai koordinator di minimarket Bintang Giri Mart ini”<sup>66</sup>.

Dari hasil wawancara tersebut ialah dalam pelaksanaan cuti haid di dalam minimarket BG Mart sudah mengetahui akan adanya Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan akan tetapi tidak sama dengan undang-undang tersebut dalam pelaksanaannya dikarenakan jika ada karyawan yang izin harus ada yang mengisi kekosongan yakni dengan oper shif dengan karyawan yang lainnya.

<sup>65</sup> Wahyu Shobah merupakan pimpinan didalam minimarket BG Mart.

<sup>66</sup> Wahyu Shobah, wawancara, Desa Giri, 2020.

Dalam pelaksanaan harian di BG Mart Bagi seluruh karyawan yang ada hubungannya dengan izin atau tidak masuk kerja harus mencari penggantinya untuk menggantikannya kerja atau oper shift untuk menjaga minimarket BG Mart tersebut supaya tidak terjadi kekosongan dalam bekerja. Untuk prosedur perizinan cuti didalam BG Mart antara lain karyawan harus memberikan surat izin sebelum satu hari sebelum dia cuti baik langsung bertemu dengan pengurus harian ataupun dengan telpon ataupun dengan surat, karyawan harus mencari pengganti, karyawan harus mengganti jam izin sesuai dengan jam cuti.

Hal ini diungkapkan oleh Ibu Marisha Amelia<sup>67</sup> yang selaku sebagai sekretaris di dalam minimarket tersebut:

“Dalam pelaksanaan hak cuti bagi seluruh karyawan di BG Mart harus sesuai dengan aturan yang sudah diterapkan diperusahaan antara lain yaitu perizinan cuti harus memberitahukan kepada pihak perusahaan satu kali 24 jam sebelum dia izin baik secara langsung ataupun telpon ataupun dengan surat. Dan karyawan yang izin harus memiliki pengganti untuk jam kerja dia sehingga didalam BG Mart sendiri segala sesuatu yang berhubungan dengan adanya perizinan karyawan harus ada pengganti karyawan yang izin itu dengan oper shift supaya dapat berjalan dengan maksimal didalam minimarket ini”.<sup>68</sup>

Karyawan di minimarket BG Mart didalam pelaksanaan cuti secara umum lebih khusus cuti haid yang ada di dalam minimarket BG Mart selalu memberikan hak-hak tersebut, namun bagi karyawan yang mengajukan cuti dia harus melaporka atau mengirim surat cuti baik lewat secara tatap muka ataupun WA (whatsapp) kepada sekretaris perusahaan

<sup>67</sup> Marisha Amelia merupakan sekretaris di dalam minimarket BG Mart.

<sup>68</sup> Marisha Amelia, wawancara, Desa Giri, 2020.



dan diajukan paling lambat satu hari sebelum dia cuti, dan perizinann bagi seluruh karyawan selalu diberikan oleh pihak perusahaan dengan syarat dia harus memiliki pengganti karyawan dan yang mengganti jam yang sudah ditinggalkan hal ini sesuai dengan yang dipaparkan oleh Adinda Trias Ayu Safitri<sup>69</sup> selaku karyawan mengungkapkan akan cuti haid sebagai berikut:

“Kalo didalam minimarket BG Mart ini didalam memberikan izin pasti akan diberikan cuti apa saja selagi tidak melampaui batas dan wajar, salah satunya cuti haid akan tetapi sedikit repot karena kita akan diberikan izin kalo ada yang menggantikan shift kita. Dan tatacara perizinannya seperti yang sudah saya alami saya harus memberitahukan kepada Ibu Marisha paling lambat satu hari sebelum saya izin tapi apabila saya pengen lama saya izin satu minggu sebelum saya cuti. Biasanya pemberitahuannya hanya lewat WA (whatsapp) tapi kalo urusan penting ya saya lebih baik bertemu langsung apabila masalah cuti sakit biasanya saya langsung telpon. Namun sebelum saya cuti saya harus mencari pengganti untuk mengisi jam saya tapi setelah saya masuk saya harus mengganti jam karyawan yang menggantikan saya”.<sup>70</sup>

Didalam pelaksanaan cuti haid yang dilakukan oleh karyawati pada minmarket pada BG Mart ini memang sudah hal yang sering dikarenakan karyawati yang bekerja disana 70% dibandingkan karyawan laki-laki. Didalam pelaksanaan cuti haid khususnya di BG Mart sedikit agak kaku dalam berpedoman dalam peraturan yang ada di BG Mart sendiri khususnya dari pihak pimpinan yaitu bapak Wahyu Shobah, namun agak dipermudah dalam izin yang lainnya oleh ibu Marisha Amelia selaku sekretaris dikarenakan perempuan yang datang bulan terkadang merasakan sakit yang amat sangat dalam istilah mereka disebut dilep oleh sebab itu

<sup>69</sup> Adinda Trias Ayu Safitri merupakan karyawati yang bekerja di minimarket BG Mart dia bekerja dibagian kasir bekerja mulai tahun 2018 hingga sekarang dia berdomisili di desa Giri.

<sup>70</sup> Adinda Trias Ayu S, wawancara, Desa Giri, 2020.

karyawati yang izin cuti haid akan diberi izin sehari sebelum cuti, namun bisa langsung izin ketika itu dengan syarat ada yang menggantikan. Dan juga apabila sakitnya ketika dia bekerja maka dia bisa langsung diberi izin istirahat. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Nurul Hidayati<sup>71</sup>:

“Didalam minimarket BG Mart ini kalo masalah cuti haid sudah memberikan izin akan tetapi bisa diberikan izin tersebut kalo ada yang menggantikan atau oper shift, sedangkan sudah banyak diketahui kalo perempuan sedang haid kan kebanyakan sakit atau sering kita dengar dengan istilah dilep, pastinya kan tidak bisa ditunda-tunda lagi untuk kita sebagai perempuan harus istirahat dan waktunya kan tidak pasti terkadang tiba-tiba, oleh sebab itu kalo izin cuti haid biasanya langsung namun dari pihak perusahaan terlalu kaku berpedoman pada peraturan yang ada pada perusahaan khususnya bapak wahyu, namun kalo sama marisha sedikit dipermudah”.<sup>72</sup>

Didalam pelaksanaan cuti haid yang ada di dalam minimarket BG Mart sama seperti pendapat karyawan yang lainnya yakni masih ada kekurangan dalam pemberlakuannya seperti pada kasus yang dialami oleh salah satu karyawati yang tiba-tiba mengalami sakit pada saat haid yang kemudian tidak ada yang menggantikannya dikarenakan tidak menemukan penggantinya yang kebetulan pada saat mencari penggantinya teman sesama karyawannya tidak ada yang bisa dan kemudian digantikan oleh sekretaris perusahaan untuk menjaga minimarket Bintang Giri Mart ini, karena didalam minimarket BG Mart ini jika ingin mengajukan cuti harus ada penggantinya baru boleh izin atau oper shift, dan yang juga karyawan yang izin disini yang mendapatkan hak-haknya salah satunya cuti haid akan diberikandengan syarat mengganti waktu cuti tersebut lain awaktu.

<sup>71</sup> Nurul Hidayah merupakan karyawan yang bekerja di minimarket BG Mart sejak awal tahun 2019 yang berdomisili di desa Giri dekat dengan komplek makam sunan giri.

<sup>72</sup> Nurul Hidayah, wawancara, Desa Giri, 2020.

Hal serupa juga diungkapkan oleh Dwiki Novia Putri<sup>73</sup> selaku karyawan mengatakan:

“Dalam penerapan cuti haid didalam minimarket BG Mart ini masih ada sedikit kekurangan seperti kalo kita izin harus ada penggantinya baru kita bisa untuk izin, dan juga didalam kita menerima hak kita untuk melakukan cuti haid didalam minimarket BG Mart ini akan dihitung tidak masuk, seperti yang saya alami ketika akan masuk kerja waktu pagi pada saat itu saya datang bulan yang kebetulan selang beberapa jam saya mengalami dilep dan saya meminta izin kepada atasan untuk izin akan tetapi tidak diberikan karena saya tidak bisa mencari pengganti saya dalam menjaga minimarket ini, yang kebetulan juga teman-teman saya juga tidak ada yang bisa menggantikan saya dalam bekerja dikarenakan da kesibukan pribadi, dan pada akhirnya yang menggantikan saya dalah sekretaris dari minimarket BG Mart yaitu Ibu Marisha”.<sup>74</sup>

Didalam pelaksanaan cuti haid disini peneliti juga menanyakan bagaimana proses pengajuan untuk mendapatkan hak cuti haid tersebut seperti yang diungkapkan oleh Achmad Nur Fajri:

“dalam proses pengajuan izin di minimarket ini kami selalu memberikan keleluasan kepada para karyawan dan bisa menyampaikan izin nya itu langsung ke sekretaris BG Mart ini yang juga selaku koordinator bagi semua karyawan yang ada disini, namun harus selalu berpedoman pada peraturan perusahaan dan didalam penyampaiannya untuk mengajukan izin bisa lewat apa saja seperti telpon, sms, via whatsapp, dll yang terpenting tersampaikan pesan tersebut dan diajukan H-1 izinnya”.<sup>75</sup>

Maksud dari bapak Wahyu Shobah ialah dalam proses untuk melakukan izin cukup memberitahukan kepada koordinator yakni sekretaris di minimarket BG Mart yang bisa disampaikan melalui via apa saja atau tidak ada aturan untuk proses pengajuan izin nya hal yang

<sup>73</sup> Dwiki Novia Putri merupakan karyawan yan bekerja di minmarket BG Mart.

<sup>74</sup> Dwiki Novia Putri, wawancara, Desa Giri, 2020.

<sup>75</sup> Achmad Nur Fajri, wawancara, Desa Giri, 2020. Merupakan pengurus di minimarket Bintang Giri Mart menjabat sebagai Unit Pelaksana Lapangan.

terpenting adalah tersampainya pesan tersebut kepada koordinator dan diajukan sebelum izin maksimal satu hari sebelum izin yang terpenting adalah syarat dari pengajuan cuti tersebut terpenuhi yakni harus ada pengganti yang dimana sudah tertera dalam peraturan yang ada pada perusahaan ini.

Dari pihak pimpinan didalam minimarket Bintang Giri Mart sendiri sudah mengetahui bahwasannya ada aturan yang ada didalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang mengatur beberapa hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja, akan tetapi didalam pelaksanaannya masih tidak terlalu sangat ketat dalam menjalankannya dikarenakan beberapa hal yang menurut pimpinan masih akan di benahi secara terus menerus guna terpenuhinya hak dan kewajiban terutama bagi para karyawan yakni adanya peraturan tersendiri dari perusahaan yang tidak bisa dikesampingkan.

Seperti yang disampaikan oleh pimpinan minimarket BG Mart yakni Bapak Wahyu Shobah mengatakan:

“Kami selaku pimpinan di minimarket BG Mart ini sangat mengetahui Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, akan tetapi di minimarket ini masih bersifat fleksibel dalam menjalankan Undang-undang tersebut, tidak terlalu mengikat kepada pelaksanaan dalam menjalankan undang-undang tersebut, akan tetapi kami selaku pimpinan tetap menjalankan Undang-undang tersebut, seperti shift kerja, gaji libur tahunan, cuti, dll. Dan juga peraturan yang ada pada perusahaan sendiri yang tidak bisa dikesampingkan guna mencapai kestabilan perputaran roda ekonomi yang ada pada Bintang Giri Mart ini”

Dari hasil wawancara diatas dalam implementasi perlindungan hukum terhadap hak cuti haid pada pekerja perempuan di Bintang Giri

Mart selalu berpedoman pada undang-undang dalam hal ini Undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan juga peraturan yang ada di dalam perusahaan sendiri, didalam Bintang Giri Mart sendiri teknis pengajuan cuti khususnya cuti haid sama halnya dengan perizinan yang lainnya yakni mengajukan surat izin, telpon, dan bicara secara langsung minimal satu hari sebelum izin, akan tetapi sedikit ada perbedaan dengan peraturan yang lainnya dikarenakan didalam minimarket Bintang Giri Mart ini seorang karyawan yang akan melakukan izin harus mempunyai penggantinya dalam bekerja atau oper shift, dan juga karyawan yang izin harus mengganti cuti yang telah di ambil tersebut dilain waktu, apabila cuti sakit haid pada saat jam kerja dan ingin izin maka diberikan izin namun tetap harus mencari pengganti, apabila tidak dapat pengganti maka dia harus tetap masuk dalam bekerja. Yang diberlakukan di Bintang Giri Mart dalam permasalahan cuti yakni bukan hak cuti namun diberlakukan izin tidak masuk, diberlakukan izin karena tidak ada pengganti upah untuk tidak masuk kerja sedangkan cuti tetap akan mendapatkan upah/gaji.

## **2. Perlindungan hukum terhadap hak cuti haid pada pekerja perempuan di Bintang Giri Mart Gresik menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan**

Perlindungan hukum terhadap hak cuti haid pada pekerja perempuan di Bintang Giri Mart sudah memberikan kewajiban bagi para pekerja untuk menuntut haknya salah satunya adalah hak cuti haid. Di

Bintang Giri Mart sendiri sudah menerapkan hal itu khususnya hak cuti haid bagi seluruh karyawan sesuai undang-undang yang berlaku, dan di Bintang Giri Mart memiliki peraturan-peraturan perusahaan yang juga harus di terapkan bagi seluruh karyawan yang ingin mengajukan cuti, di Bintang Giri Mart hak cuti haid bagi para pekerja perempuan sangatlah perlu diperhatikan dikarenakan di minimarket hampir 60% karyawan adalah perempuan, sehingga bisa dibilang sering terjadi karyawan yang sedang haid mengalami sakit yang memang diperlukan untuk istirahat sementara waktu dan mereka memang berhak menerima waktu istirahat sesuai dengan Undang-undang dan peraturan perusahaan.

Di Bintang Giri Mart memang sudah menjalankan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan kemampuan, dan juga harus mematuhi aturan-aturan yang dibuat oleh perusahaan itu sendiri, yang dimana didalam Bintang Giri Mart dalam menerapkan hak cuti haid ada sedikit perbedaan dengan perusahaan yang lainnya dikarenakan peraturan yang ada didalam perusahaan tersebut yakni jika seorang karyawan ingin mengajukan izin cuti bisa melalui surat kabar, telpon, dll. Dan juga jika ada seorang karyawan yang ingin izin harus mencari seorang pengganti dirinya untuk melakukan pekerjaannya terkecuali cuti tahunan, cuti hari besar dan lainnya.

Adanya peraturan yang ada pada perusahaan tersebut memang ada tujuan yang memang tidak bisa dihindari demi kelangsungan perputaran roda ekonomi yang ada pada perusahaan tersebut, dengan beberapa alasan

untuk menjaga kedisiplinan dan salah satunya adalah untuk mengisi kekosongan yang ada pada Bintang Giri Mart itu sendiri.

Dalam pasal 49 ayat 2 dan 3 Undang-undang HAM menyebutkan, bahwa wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum. Perempuan merupakan sebagian kelompok masyarakat yang ada di suatu negara, merupakan kelompok yang juga wajib mendapatkan jaminan atas hak-hak yang dimilikinya secara asasi. Didalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ada beberapa hak yang disebutkan didalam pasal tersebut yang menyangkut hak pekerja yaitu salah satunya hak cuti haid.

Banyak perempuan yang masih belum mengetahui hal ini. Namun pada kenyataannya setiap karyawan perempuan memiliki hak untuk mengajukan cuti haid pada hari pertama dan kedua pada masa periode haidnya. Hal ini tercantum dalam Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 81 ayat (1). Karyawan perempuan yang pada saat masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada atasan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Perlu digaris bawahi bahwasannya pada pasal tersebut hanya berlaku jika pada masa haid para pekerja yang merasakan sakit saja wajib diberikan cuti

haid, namun jika pekerja perempuan tidak merasakan sakit pada waktu haid maka tetap masuk kerja sebagaimana mestinya.

Dalam pelaksanaan aturan di Bintang Giri Mart baik peraturan perundang-undangan ataupun peraturan perusahaan sudah diterapkan secara optimal dan aturan perusahaan itu tidak menyalahi peraturan yang ada pada perundang-undangan yang berlaku, namun peraturan perusahaan yang diterapkan di Bintang Giri Mart tidak sama persis yang ada pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, artinya yang ada pada Bintang Giri Mart sendiri menambahi adanya persyaratan-persyaratan lain dalam menerapkan undang-undang tersebut.

Dari pendapat informan diatas dapat disimpulkan bahwasannya dalam pelaksanaan Undang-undang tersebut sudah beberapa diterapkan akan tetapi masih perlu adanya penyempurnaan dalam melaksanakannya supaya dapat tercapai hak dan kewajiban masing-masing pihak.

### **3. Faktor-faktor penghambat perlindungan hukum terhadap pelaksanaan hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik**

Didalam minimarket BG Mart sendiri sudah menerapkan Undang-undang yang berlaku terkait pelaksanaan hak cuti haid yang harusnya diperoleh oleh pekerja perempuan seperti yang ada pada Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan pasal 81 ayat (1). Selanjutnya didalam pasal 81 ayat (2) undang-undang ketenagakerjaan mengatur bahwa pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 81 ayat



(1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.<sup>76</sup>

Maksud dari adanya instrumen berupa Undang-undang tersebut yang memberikan perlindungan khususnya bagi pekerja perempuan adalah untuk meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja dan kualitas lingkungan kerja. Hal ini diperkuat dengan pendapat Soerjono Soekanto yaitu salah satu faktor penghambat penegak hukum yakni masyarakat itu sendiri kurangnya kesadaran dalam hal hak-hak cuti yang seharusnya mereka peroleh.

Didalam minimarket BG Mart sendiri masih ada beberapa faktor yang menyebabkan kurang maksimalnya pelaksanaan cuti haid di berlakukan yakni pertama tidak adanya peran aktif dari pihak minimarket sendiri dalam pelaksanaan cuti haid untuk mempermudah pemberlakuan cuti tersebut. Seperti yang disampaikan oleh ketua/pimpinan dari minimarket BG Mart Bapak Wahyu Shobah:

“Kami selaku pengurus di minimarket ini selalu memberi kelonggaran kepada seluruh karyawan khususnya dalam pengajuan cuti, akan tetapi didalam BG Mart sendiri segala sesuatu yang berhubungan dengan adanya dengan izin harus ada pengganti karyawan yang izin itu dengan oper shift supaya dapat berjalan dengan maksimal didalam minimarket ini supaya tidak terjadi kekosongan dalam menjaga minimarket ini”.

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwasannya masih ada faktor penghambat yang menyebabkan tidak berlangsungnya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yakni dalam melakukan cuti

---

<sup>76</sup> Undang-undang No13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 81 ayat (1).

saja masih harus menunggu ada yang menggantikan baru bisa mendapatkan izin untuk istirahat dalam masa haid. Disini pihak pengurus dari minimarket BG Mart kurang memberi kemudahan dalam izin untuk mendapatkan hak cuti haid bagi karyawan-karyawannya.

Kedua masih belum bisa mensinkronkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan peraturan yang ada pada perusahaan dan keadaan setiap harinya.

Sebagaimana seperti yang dijelaskan oleh Ibu Marisha Amelia selaku sekretaris didalam Bintang Giri Mart:

“Bagi saya sendiri selaku sekretaris sekaligus pengurus harian masih bingung antara memberikan hak cuti bagi mereka yang terpaksa cuti dengan peraturan perusahaan yang mengharuskan untuk tetap masuk kerja apabila tidak dapat mencari pengganti shiftnya. Saya sendiri juga masih belum bisa menggabungkan kebijakan antara aturan negara didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perusahaan yang sudah disepakati dan keadaan.

Ketiga, Salah satu faktor lainnya adalah kurangnya kesadaran sendiri dari pihak karyawan dalam memperoleh hak-haknya salah satu nya adalah hak cuti haid. Seperti disampaikan oleh karyawan yang bekerja di dalam minimarket tersebut salah satunya Adinda Trias Ayu Safitri:

“Bagi kami karyawan tentang adanya perlindungan hukum yang diatur didalam Undang-undang kami tidak banyak yang mengetahui, yang dimana didalamnya itu mengatur antara hak dan kewajiban kami sebagai karyawan, kalo kami dalam bekerja hanya mematuhi aturan yang tertulis didalam kontrak kerja atau sebelum bekerja dulu di sampaikan oleh koordinator kami tentang aturan-aturan yang ada di minimarket ini.”

Hal tersebut juga disampaikan oleh Nurul Hidayah:

“Saya baru mengetahui akan adanya Undang-undang yang mengatur tentang hak cuti haid dan saya rasa adanya Undang-undang yang mengatur hak cuti tersebut sangat berguna bagi kami selaku karyawan, kalo di minimarket ini saya rasa sudah hampir sama dengan Undang-undang tersebut meskipun masih ada sedikit kekurangan dalam penerapannya, seperti kalo izin kami harus mencari pengganti dulu baru bisa izin meskipun dalam proses perizinannya sangatlah mudah, dan juga saya baru tahu kalo izin cuti itu sebenarnya tetap mendapatkan gaji seperti pada umumnya.”

Keempat, Didalam pelaksanaan cuti haid yang ada di dalam minimarket BG Mart sama seperti pendapat karyawan yang lainnya yakni masih ada kekurangan dalam pemberlakuannya salah satu karyawan dari beberapa karyawan yang bekerja di minimarket, oleh sebab itu bagi karyawan yang cuti haid bisa diasumsikan akan membebankan karyawan-karyawan yang lain setiap bulannya apabila cuti harus selalu ada yang menggantikan. Dikarenakan masih kurangnya tenaga kerja laki-laki di Bintang Giri Mart sehingga tidak seimbang proporsional dalam pekerjaan. Seperti yang disampaikan dalam wawancara dengan salah satu karyawan Dwiky Novia Putri:

“Kami selaku karyawan kalo meminta izin pasti akan diberikan oleh pihak pimpinan yang biasa kita sampaikan melalui koordinator kita, izin harus ada pengantinya baru kita bisa untuk izin, dan juga didalam kita menerima hak kita untuk melakukan izin cuti haid didalam minimarket BG Mart ini akan dihitung tidak masuk kerja, jadi kita harus mengganti jam kerja kita yang telah kita buat untuk cuti atau kalo tidak maka upah kita sebagai karyawan juga akan dikurangi dikarenakan izin tersebut.”

Jadi disini dapat disimpulkan bahwasannya masih minimnya pengetahuan dari beberapa karyawan di minimarket BG Mart sendiri yang dimana sudah diatur didalam Undang-undang No13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan yang dimana jika izin cuti haid sendiri sebagai karyawan atau pekerja tidak perlu repot-repot untuk mencari pengganti shift untuk mengisi kekosongan dalam bekerja, dan yang kedua beberapa karyawan atau pekerja tidak mengetahui bahwasannya jika izin cuti itu sebenarnya akan tetap mendapatkan gaji penuh seperti yang pada umumnya.

### **C. Pembahasan Temuan**

Pada bagian ini akan dibahas tentang Implementasi Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Bg Mart Gresik), untuk mengetahui hal tersebut peneliti memperoleh data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berikut pembahasan temuan yang di hasilkan dari peneliti yaitu sebagai berikut:

#### **1. Implementasi hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik**

Didalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak cuti haid kepada karyawan yang bekerja di minimarket BG Mart ini peneliti dapat menggambarkan bahwasannya implementasi cuti haid sudah diberlakukan secara maksimal akan tetapi hanya saja didalam prosesnya saja yang masih ada kekurangan dalam mengimplementasikannya seperti ; 1) harus ada surat keterangan dari dokter, 2) apabila surat keterangan dokter tidak ada maka izin cuti haid harus satu hari sebelum cuti dilakukan, 3) izin cuti haid maksimal dua kali dalam satu bulan dan paling lama maksimal tiga dalam satu kali cuti 4) izin cuti akan diberikan kalau ada yang menggantikannya.

Yang diberlakukan di Bintang Giri Mart dalam permasalahan cuti ialah izin tidak masuk kerja, bukan hak cuti dikarenakan setiap karyawan yang izin tidak mendapatkan hak kerja karyawan, dan di Bintang Giri Mart diberlakukan izin karena tidak ada pengganti upah untuk tidak masuk kerja sedangkan cuti tetap akan mendapatkan upah/gaji.

Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh informan dari pimpinan minimarket BG Mart, bahwa didalam melaksanakan Undang-undang yang berlaku masih perlu banyak kesadaran hukum dari berbagai pihak untuk bisa berjalannya Undang-undang tersebut dengan semestinya.

## **2. Implementasi hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan**

Hak cuti haid pada pekerja perempuan di minimarket BG Mart sudah menerapkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 namun hanya beberapa pasal yang ditekankan dan masih belum optimal dalam melaksanakan pasal yang lain.

Pasal yang sudah dilaksanakan yaitu pasal 79 ayat 1 point (b) tentang Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam satu minggu atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu. Sedangkan pasal yang masih belum maksimal dilaksanakan yaitu pasal 79 ayat 1 point (a) tentang Istirahat ketika antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut dan tidak termasuk jam kerja.

Di minimarket BG Mart sudah melaksanakan hak cuti haid yang sesuai dengan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang terdapat dalam pasal 81 yakni Cuti haid merupakan waktu yang di berikan kepada karyawan wanita yang menyebutkan bahwa karyawan wanita yang merasakan sakit pada saat haid dan memberitahukan kepada pengusaha berhak mendapatkan istirahat pada hari pertama dan kedua pada waktu haid pasal 81 ayat (1). Selanjutnya didalam pasal 81 ayat (2) undang-undang ketenagakerjaan mengatur bahwa pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 81 ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dalam masalah pengupahan di BG Mart masih belum sesuai dengan undang-undang yaitu Pasal 84 setiap pekerja/ buruh yang menggunakan waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d pasal 80 dan 82 berhak mendapatkan upah penuh.

### **3. Faktor-faktor penghambat implementasi hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik**

Berdasarkan uraian yang telah peneliti paparkan diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa di BG Mart tidak sepenuhnya dapat melaksanakan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan Peraturan perusahaan di BG Mart sendiri sesuai dengan mestinya dikarenakan terdapat beberapa hambatan dalam penerapannya. Hambatan ini bisa digolongkan menjadi 2 yakni hambatan internal dan hambatan

eksternal. Hambatan internal ini terjadi diakibatkan adanya permasalahan didalam yakni Masih belum bisa menyelaraskan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan peraturan yang ada pada perusahaan dan keadaan setiap harinya, sehingga Undang- undang No 13 tidak bisa diterapkan sebagaimana mestinya.

Sedangkan hambatan eksternal terjadi dikarenakan adanya permasalahan dari luar, yaitu:

- a. Kurang tahunya dari pihak karyawan dalam memperoleh hak-haknya salah satu nya adalah hak cuti haid.
- b. Adanya kekurangan dalam pemberlakuannya salah satu karyawati dari beberapa karyawan yang bekerja di minimarket, oleh sebab itu bagi karyawati yang cuti haid bisa diasusmsikan akan membebankan karyawan-karyawan yang lain setiap bulannya apabila cuti harus selalu ada yang menggantikan. Dikarenakan masih kurangnya tenaga kerja di Bintang Giri Mart sehingga tidak seimbangnya proporsional dalam pekerjaan.

IAIN JEMBER

## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah peneliti kemukakan pada bab-bab sebelumnya tentang Implementasi perlindungan Hukum terhadap Hak cuti Haid pada pekerja perempuan di minimarket BG Mart dapat disimpulkan:

1. Implementasi cuti haid di Bintang Giri Mart selalu berpedoman pada undang-undang dan peraturan perusahaan. teknis pengajuan cuti dengan mengajukan surat izin, minimal satu hari sebelum izin, harus mempunyai penggantinya dan mengganti dilain waktu. Dan di bintang giri mart yang diberikan hanya izin tidak masuk bukan hak cuti haid.
2. Adapun pasal yang sudah dilaksanakan minimarket BG Mart tentang hak cuti haid adalah pasal 81 ayat (1) dan (2). Tentang jam istirahat diatur dalam pasal pasal 79 ayat 1 point (a) dan (b). Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan Pasal 84 bagi karyawan yang meminta cuti haid di BG Mart masih belum diberikan sepenuhnya dikarenakan masih kurangnya tenaga kerja.
3. Faktor Hambatan internal yakni belum selaras antara Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan peraturan perusahaan. Sedangkan hambatan eksternal yaitu; a), kurang tahunya dari pihak karyawan. b). Masih kurangnya tenaga kerja di Bintang Giri Mart sehingga tidak seimbang proporsional dalam pekerjaan.



## B. SARAN

1. Setelah melalui proses pengumpulan, analisis data dan pembahasan mengenai Implementasi perlindungan Hukum terhadap Hak cuti Haid pada pekerja perempuan di minimarket BG Mart telah selesai, namun masih terdapat permasalahan lain yang belum mampu peneliti tulis dikarenakan keterbatasan peneliti, seperti cuti hamil dan sistem pengupahan bagi karyawan yang cuti.
2. Alangkah baiknya apabila minimarket BG Mart juga menekankan pada kualitas pekerja sehingga terciptanya hubungan hukum yang baik.
3. Penulis mengharapkan penelitian ini tidak berhenti sampai disini, semoga ada penelitian lain yang mampu mengkaji lebih dalam lagi sehingga akan menambahkan kajian keilmuan yang empiris dan otentik dalam karya ilmiah yang lebih baik.



### Daftar Pustaka

Dari Al- Quran:

Departemen Agama RI, 2002. Al Quran dan Terjemahannya, Bandung: CV Penerbit Diponegoro.

Dari Buku:

Asyadi, Zaeni. Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: Balai Pustaka.

Bambang, Sunggono. 1997. Metodologi Penelitian Hukum, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Bambang. R. Joni. 2013. Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia, cet 1.

Budiono, A.M. Sugeng, 2005. Bunga Rampai Hiperker dan Kesehatan Kerja, Semarang: Unversitas Diponegoro.

Budiono, Abdul Rachmad. 1997. Hukum Perburuhan di Indonesia, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Husni, Lalu. 2010. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Intitut Agama Islam Negeri. 2018. Pedoman penulisan karya ilmiah.

Irsan, Koesparmono dan Armasyah, 2016. Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar, Jakarta: Erlangga.

Ishaq, 2009. Dasar-Dasar Ilmu Hukum, Jakarta: Sinar Grafika.

Kansil, 1989. Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Jakarta : Balai Pustaka.

Karim, Abdul, 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Karim, Abdul, 2009. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: Citra Aditya Bakti.

M. Hadjon, Philipus, 1987. Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, Surabaya : Bina Ilmu.

Maimunah, Margaret Aliyatul dan Begum Fauziyah, 2008. STUDI KEBIJAKAN PERLINDUNGAN KESEHATAN REPRODUKSI BAGI PEKERJA

PEREMPUAN (Analisa Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003). Tenaga Ahli Komisi VIII DPR RI Dosen Fakultas Sains dan Teknologi UIN Maulana Malik Ibrahim.

- Marzuki, Peter Mahmud, 2009. Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta : Kencana.
- Moeloeng, Lexy L, 2001. Metode Penelitian Kualitatif, Cetakan Keempatbelas, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muchsin. 2003. Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia, Surakarta :Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret.
- Mulyadi, Mohammad. 2012. Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Praktek Kombinasi Dalam Penelitian Sosial, Jakarta Utara: Publica Institute.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- Rahardjo, Sutjipto. 2003. Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia, Jakarta : Kompas.
- Raharjo, Satjipto. 2000. Ilmu Hukum, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Rusli, Hardijan. 2011. Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait lainnya, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sama'mur. 2009. Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES), Jakarta: Sagung Seto.
- Soedjono, Wiwoho. 1991. Hukum Perjanjian Kerja, Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Subekti, 1987. Hukum Perjanjian, Jakarta: Intermasa.
- Sudarsono. TT. Pengantar ilmu hokum, Jakarta ; Rineka Cipta.
- Sugiono, 2015. Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, Bandung: Alfabet.
- Sumantoro. 1986. Hukum Ekonomi, Jakarta:UI-Press.
- Sutiono, Rule of Law, Surakarta : Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2004.
- Undang-Undang Dasar Republik indonesia Tahun 1945 Tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Wjayanti, Asri. 2017. Hukum Ketenagkerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika.

Dari Skripsi;

Anasari, Fitri, ”pelaksanaan perlindungan hukum pekerja perempuan berdasarkan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (studi kasus di CV. Sinar Joyo Boyo plastik, Kota Malang)” Yogyakarta: Skripsi, fakultas syariah dan hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Bintoro, Rahadi Wasi. 2008. Implementasi UU No. 13 2003 tentang Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Kabupaten Purbalingga, Purwokerto: Universitas Jendral Soedirman Purwokerto.

Pertiwi, Diah. ”perlindungan hukum terhadap cuti haid pada tenaga kerja perempuan dihubungkan dengan pasal 81 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Studi kasus di PT. Marga Majalengka”, Bandung: skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan gunung Jati.

Yati, Alan. ”Pelaksanaan hak cuti haid menurut hukum islam dan undang-undang ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 (studi kasus di PT. Indokom Samudra Persada)”, Lampung: skripsi, Institut Agama Islam Negeri Raden Intan.

Dari Internet;

Pemegang Paten Pelu Perlindungan Hukum, Republika, 24 Mei 2004. <http://www.sains.org/haki/>. Diakses pada 03 Desember 2019 pukul 19.25 WIB.

Suriadji, “Akar Masalah Pembangunan Ketenagakerjaan”, <http://www.pksnongsa.org/2013/03/3-akar-masalahpembangunan.html> (10 Oktober 2019).

IAIN JEMBER

## MATRIK PENELITIAN

judul	variabel	Sub variabel	Indikator	Sumber data	Metode penelitian	Fokus masalah
Implementasi hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ( Studi kasus di Bintang Giri Mart Gresik)	Hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan  Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan	<p>1. Pelaksanaan cuti haid pada tenaga kerja perempuan di perusahaan di Gresik</p> <p>2. Pelaksanaan cuti haid di tinjau dari undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan</p> <p>3. Faktor-faktor penghambat</p>	<p>Memaksakan diri untuk beraktivitas. Ijin dengan beralasan sakit pada umumnya dengan menggunakan surat keterangan dokter.</p> <p>Pasal 81 ayat (1) pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid</p> <p>Adanya tekanan dari pimpinan seperti terkena teguran apabila pekerjaan tidak segera diselesaikan Pekerja perempuan takut jika izin akan di potong gaji dan takut berpengaruh pada kontrak kerja yang telah di sepakati</p>	<p>- Primer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Undang-undang dasar republik Indonesia Tahun 1945</li> <li>• Undang – undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia</li> <li>• Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan</li> <li>• wawancara</li> </ul> <p>- Sekunder</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Buku-buku</li> <li>• Makalah</li> <li>• Artikel</li> <li>• Internet</li> <li>• Hasil penelitian</li> <li>• Hasil Wawancara</li> </ul>	<p>- Penelitian kualitatif</p> <p>- Lokasi penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bintang Giri Mart Gresik</li> </ul> <p>- Teknik pengumpulan data</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studi kepustakaan</li> <li>• Wawancara</li> <li>• dokumentasi</li> </ul> <p>- Analisis data</p>	<p>Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik</p> <p>Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan</p> <p>Apakah yang menjadi faktor-faktor penghambat perlindungan hukum terhadap pelaksanaan hak cuti haid pada pekerja perempuan di BG Mart Gresik</p>

## PEDMOAN WAWANCARA

Hari dan tanggal pengambilan data:

### IDENTITAS INFORMAN

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Jabatan :

### PERTANYAAN

1. Apakah anda memiliki buku Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 atau perjanjian kerja di Bumdes BG Mart (Bintang Giri Mart)?
2. Apakah anda mengetahui undang-undang yang mengatur tentang cuti haid?  
Jelaskan!
3. Apakah menurut anda di BG Mart pernah dilakukan sosialisai mengenai pelaksanaan dan penerapan cuti haid?
4. Bagaimana menurut anda penerapan dan pelaksanaan cuti haid di BG Mart, sudah sesuai atau belum dengan undang-undang tersebut?
5. Apabila belum sesuai bagaimana tanggapan anda terhadap hal tersebut?
6. Apakah anda pernah mengambil hak cuti haid?
7. Apakah menurut anda tenaga kerja perempuan pernah mengambil hak cuti haid?
8. Bagaimana menurut anda proses pengajuan cuti haid di BG Mart, susah atau mudah?
9. Pihak manakah yang membuat surat izin cuti haid?
10. Apakah terdapat ruangan istirahat di minimarket ini bagi para karyawan perempuan yang pada saat haid merasa sakit?
11. Berapakah uang tambahan (premi haid) yang diberikan pada karyawan perempuan?
12. Apabila ada karyawan perempuan yang mengambil cuti haid, apakah mengurangi cuti tahunan?
13. Apakah terdapat hambatan dalam penerapan dan pelaksanaan cuti haid di BG Mart?

## Pedoman Wawancara

Hari dan Tanggal Pengambilan Data:

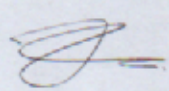
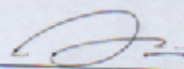
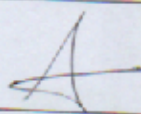
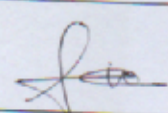
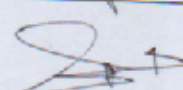
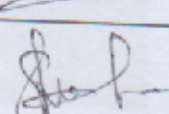


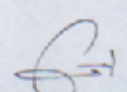
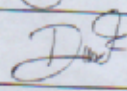
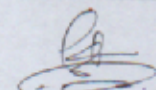
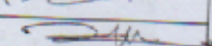
### IDENTITAS INFORMAN

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Jabatan :

### PERTANYAAN

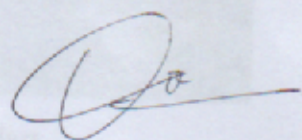
1. Apakah anda memiliki buku Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 atau perjanjian kerja di Bumdes BG Mart (Bintang Giri Mart)?
2. Apakah anda mengetahui undang-undang yang mengatur tentang cuti haid? Jelaskan!
3. Apakah menurut anda di BG Mart pernah dilakukan sosialisai mengenai pelaksanaan dan penerapan cuti haid?
4. Bagaimana menurut anda penerapan dan pelaksanaan cuti haid di BG Mart, sudah sesuai atau belum dengan undang-undang tersebut?
5. Apabila belum sesuai bagaimana tanggapan anda terhadap hal tersebut? Pernahkah melapor kepada atasan?
6. Apakah siklus menstruasi anda teratur?
7. Apakah anda pada saat haid pernah merasa sakit dan tidak dapat bekerja?
8. Apakah anda pernah mengambil hak cuti haid?
9. Bagaimana menurut anda proses pengajuan cuti haid di BG Mart?
10. Pihak manakah yang membuat surat izin cuti haid?
11. Apakah terdapat ruangan istirahat di minimarket ini bagi para karyawan perempuan yang pada saat haid merasa sakit?
12. Berapakah uang tambahan (premi haid) yang diberikan pada karyawan perempuan?
13. Menurut anda cukup atau tidakkah uang premi haid yang diberikan?

Jurnal Penelitian

No	Hari/ Tanggal	Nama kegiatan	TTD
1	13 Januari 2020	Mengantarkan surat izin penelitian dikantor BG Mart	
2	14 Januari 2020	Observasi minimarket di BG Mart	
3	15 Januari 2020	Wawancara dengan sekretaris Marisha Amelia	
4	17 Januari 2020	Wawancara dengan bendahara Bapak H. Sahidin	
5	19 Januari 2020	Wawancara dengan UPL Achmad Nur Fajri	
6	25 Januari 2020	Wawancara dengan karyawan Adinda Trias Ayu Safira	
7	27 Januari 2020	Wawancara dengan karyawan Nurul Hidayati	
8	28-29 Januari 2020	Pengumpulan data	
9	30 Januari 2020	Wawancara dengan perangkat desa Ibu Lailatul Mukhibbah	
10	3 Februari 2020	Wawancara dengan perangkat desa bapak Enang	
11	4 Februari 2020	Pengumpulan data-data lain dari berbagai informan	
12	5 Februari 2020	Pengambilan surat selesai penelitian	
13	6- 15 Februari	Pengolahan data	

Gresik, 13 januari 2020

Pj. BUMDES BG MART



**WAHYU SHOBAH**



## GAMBAR- DOKUMEN



Gambar I foto minimarket BG Mart.



Gambar II foto bagian dalam minimarket BG Mart.



Gambar III foto bagian dalam minimarket BG Mart.



Gambar IV foto wawancara dengan direktur BG Mart.



Gambar V foto dengan Bendahara BG Mart.



Gambar VI foto dengan sekretaris BG Mart.

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mohammad Iqbal Agung Perdana  
NIM : S20152001  
Prodi : Muamalah  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas : Syariah  
Institusi : Institut Agama Islam Negeri Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi yang berjudul **“IMPLEMENTASI HAK CUTI HAID PADA TENAGA KERJA PEREMPUAN MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS DI BUMDES GIRI “BG MART” GRESIK)”** secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 01 Mei 2020  
Saya yang menyatakan



**MOHAMMAD IQBAL AGUNG  
PERDANA**  
NIM. S20152001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Mataram No. 1 Mangli Jember, Kode Pos 68136  
Telepon (0331) 487550, 427005 Faksimili (0331) 427005

Web: [www.fsyariah.iain-jember.ac.id](http://www.fsyariah.iain-jember.ac.id), email: [fs.iainjember@gmail.com](mailto:fs.iainjember@gmail.com)

No : B-3458 / In.20/ 4.a/ PP.00.9/ 05/ 2019

20 Desember 2019

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth : Direksi Bintang Giri mart

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana Strata Satu di Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Jember, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin kegiatan lapangan kepada mahasiswa berikut :

Nama : Mohammad Iqbal Agung Perdana


Nim : S20152001

Semester : 9 (Sembilan)

Jurusan/Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : IMPLEMENTASI HAK CUTI HAID PADA TENAGA KERJA PEREMPUAN MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS DI BINTANG GIRI MART GRESIK)

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya, disampaikan terimakasih.

an Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
  
Muhammad Faisol



# BADAN USAHA MILIK DESA **BINTANG GIRI**

DESA GIRI KEBOMAS GRESIK

Sekretariat: Jl. Sunan Giri 18/1A Giri Kebomas Gresik 61161

☎031 3975595 / 0857 0735 6221

## SURAT KETERANGAN

Nomor : 005 / BUMDES-BG/1/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : WAHYU SHOBAH, SE  
Jabatan : Ketua

Dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

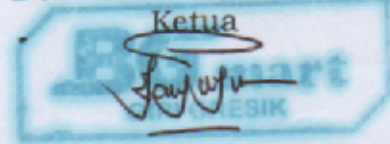
Nama : MOHAMMAD IQBAL AGUNG PERDANA  
NIK : 3525142511960003  
Tempat, Tgl lahir : Gresik, 25 Nopember 1996  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Alamat : Jl. Sunan Giri 134 Giri Kebomas Gresik

Bahwa yang bersangkutan betul betul telah melaksanakan **Penelitian / Survey** di **"BUMDES BINTANG GIRI"** dari mulai tanggal 02 - 30 Januari 2020 dengan baik, sebagai tugas akhir Pembuatan Skripsi di Universitas Islam Negeri Jember

Demikian surat keterangan ini kami buat yang berwenang harap menjadikan maklum adanya

BUMDES BINTANG GIRI

Ketua



WAHYU SHOBAH, SE



BADAN USAHA MILIK DESA  
**BINTANG GIRI**

DESA GIRI KEBOMAS GRESIK

Sekretariat: Jl. Sunan Giri 18/1A Giri Kebomas Gresik 61161

☎ 031 3975595 / 0857 0735 6221

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 005 / BUMDES-BG/1/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : WAHYU SHOBAH, SE  
Jabatan : Ketua

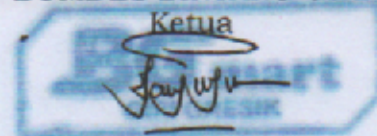
Dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : MOHAMMAD IQBAL AGUNG PERDANA  
NIK : 3525142511960003  
Tempat, Tgl lahir : Gresik, 25 Nopember 1996  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Alamat : Jl. Sunan Giri 134 Giri Kebomas Gresik

Bahwa yang bersangkutan betul betul telah melaksanakan **Penelitian / Survey** di **"BUMDES BINTANG GIRI"** dari mulai tanggal 02 - 30 Januari 2020 dengan baik, sebagai tugas akhir Pembuatan Skripsi di Universitas Islam Negeri Jember

Demikian surat keterangan ini kami buat yang berwenang harap menjadikan maklum adanya

BUMDES BINTANG GIRI



**WAHYU SHOBAH, SE**

## BIODATA PENULIS

Nama : Mohammad Iqbal Agung Perdana



Tempat Tanggal Lahir: Gresik, 25 November 1996

Alamat : Jalan Sunan Giri No 134 Desa Giri Kecamatan Kebomas

Kabupaten Gresik

Program Studi : Muamalah/ Hukum Ekonomi Syariah

Jenjang Pendidikan : MI. MASYHUDIYAH GIRI

MTS. MASYHUDIYAH GIRI

MA. MASYHUDIYAH GIRI

IAIN JEMBER 2015-2020

