



Implementasi Pasal 81 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Laba Asia Foods Rawalo, Banyumas

Elsa Joty Marsanda¹, Indriati Amarini²

^{1,2}Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

E-mail Korespondensi : elsajm24@gmail.com

Abstract

The number of women in working roles has steadily increased. Many women do not understand the protection of their rights, which are regulated in the Labor Law, especially regarding menstruation leave. The protection for women workers or laborers is different from the protection for male workers. This research proposes the formulation of the problem, namely how to implement menstruation leave and the things that hinder the implementation of menstruation leave based on the Labor Law at PT Laba Asia Foods Rawalo, Banyumas. The purpose of this study is to find out and analyze the implementation of menstruation leave and the things that hinder the implementation of menstruation leave based on the Labor Law at PT Laba Asia Foods Rawalo, Banyumas. This research was analyzed using empirical juridical research methods. Data collection techniques in this study are using primary data and secondary data. Primary data was obtained during direct research and secondary data consisted of primary, secondary and tertiary legal materials. The implementation of menstruation leave has not been implemented at PT Laba Asia Foods and there are things that hinder the implementation of menstruation leave at PT Laba Asia Foods due to weak knowledge of female workers, company policies, and lack of supervision from the Department of Labor, Cooperatives and Small and Medium Enterprises (Dinakerkopukm). Banyumas Regency.

Keywords: *implementation, women worker, legal protection*

Abstrak

Jumlah wanita dalam peran bekerja terus menerus mengalami peningkatan. Banyak wanita tidak mengerti terkait perlindungan haknya yang memang sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terutama terkait cuti haid. Perlindungan pekerja atau buruh wanita berbeda dengan perlindungan terhadap pekerja laki-laki. Penelitian ini menetapkan rumusan masalah yaitu bagaimana implementasi cuti haid dan hal yang menghalangi terlaksananya pelaksanaan penerapan cuti haid berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan di PT Laba Asia Foods Rawalo, Banyumas. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis implementasi cuti haid dan hal yang menghalangi terlaksananya pelaksanaan penerapan cuti haid berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan di PT Laba Asia Foods Rawalo, Banyumas. Penelitian ini dianalisis menggunakan metode penelitian yuridis empiris. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh saat penelitian langsung dan data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Implementasi cuti haid belum diterapkan pada PT Laba Asia Foods dan terdapat hal yang menghalangi tidak terlaksananya penerapan cuti haid di PT Laba Asia Foods karena lemahnya pengetahuan pekerja wanita, kebijakan perusahaan, dan kurangnya Pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Dinakerkopukm) Kabupaten Banyumas.

Kata kunci: *implementasi, pekerja wanita, perlindungan hukum*

I. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara yang memiliki banyak Sumber Daya Manusia (SDM) dan dipastikan selalu meningkat pada setiap tahunnya. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.¹ Mengingat Sumber Daya Manusia (SDM) yang selalu meningkat, maka diperlukan juga lapangan pekerjaan yang cukup untuk pekerja laki-laki

¹ Susan, Eri, "Manajemen Sumber Daya Manusia" *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, No. 2 (2019): 954

maupun wanita. Saat ini orang yang bekerja tidak hanya laki-laki, melainkan wanita juga banyak yang mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarga. Tidak ada perbedaan antara laki-laki dan wanita, dimana mereka memiliki hak yang sama untuk bekerja.

Wanita yang sering diasumsikan sebagai ibu rumah tangga mengalami perubahan pandangan karena eksistensi kaum wanita yang bekerja dalam membantu suami dalam meningkatkan penghasilan karena tuntutan kebutuhan ekonomi keluarga, disamping itu terdapat alasan banyaknya penggunaan tenaga kerja wanita. Tenaga kerja wanita sering dipandang lebih penurut dan murah sehingga secara ekonomis lebih menguntungkan bagi pengusaha. Tidak dipungkiri bahwa faktanya wanita memiliki beberapa potensi yang juga tidak kalah dibanding dengan kaum laki-laki, baik dari segi intelektual, kemampuan, maupun keterampilan. Saat ini adalah era wanita yang memiliki beragam peran dalam masyarakat. Seringkali mereka menangani dua atau lebih tugas serentak.²

Dalam pembangunan perekonomian sebuah perusahaan, maka dibutuhkan pekerja yang handal. Kemampuan pekerja dalam menghasilkan pekerjaan yang maksimal dapat berkurang apabila tidak terpenuhi hak bagi pekerja. Oleh karena itu, perlu di perhatikan terkait keamanan, kenyamanan dan keselamatan kerja. Hal tersebut merupakan suatu kewajiban bagi perusahaan sebagai bentuk perlindungan bagi pekerjanya.³ Pengusaha dalam menjalankan perusahaannya harus memberikan perlindungan terhadap pekerjanya sebagaimana di atur dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Banyak wanita tidak mengerti terkait perlindungan haknya yang memang sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Apeldoorn mengatakan, yang disebut hak adalah hukum yang dihubungkan dengan seorang manusia atau subyek hukum tertentu dan dengan demikian menjelma menjadi suatu kekuasaan, dan suatu hak timbul apabila hukum mulai bergerak. Perlindungan hukum dapat diartikan dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada.⁴ Perlindungan pekerja atau buruh wanita berbeda dengan perlindungan terhadap pekerja atau buruh laki-laki, dikarenakan kodrat seorang wanita itu sendiri dan adanya ciri wanita itu sendiri yaitu wanita umumnya bertenaga lemah, halus, tapi tekun serta mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang halus sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya.⁵

Pada kenyataannya memang tidak semua wanita ketika haid merasakan sakit, tetapi ada sebagian yang merasakan sakit begitu hebat sehingga tidak dapat melakukan aktivitas. Dengan demikian, wanita yang memiliki keluhan sakit haid yang hebat dapat membicarakan hal ini dengan pemilik perusahaan yang akan di lamar kerja. Terkait cuti haid tidak terdapat pemotongan gaji seperti tertuang dalam Pasal 93 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PT Laba Asia Foods merupakan perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang pengolahan susu kambing otawa yang berlokasi di Kecamatan Rawalo, Kabupaten Banyumas. PT tersebut berdiri sejak tahun 2009 dan pada saat itu masih memproduksi kopi. PT Laba Asia Foods belum memiliki cabang, tetapi memiliki tempat produksi dan distribusi yang berbeda

² Borah, Swapnali. "Ergonomic Assessment of drudgery of women worker involved in cashew nut processing factory in Meghalaya, India" *Procedia Manufaktur* 3 (2015): 4672

³ Trichayadinata, Komang dan Sukranatha, Ketut. Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Kecelakaan Kerja di UD Intan" *Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 3 (2020): 370

⁴ Tim Hukum Online, *Pengertian Perlindungan Hukum dan Cara Memperolehnya*, <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-contoh--dan-cara-memperolehnya-1t61a8a59ce8062>, 1 September 2022

⁵ Manik, Josef Martua Prasetyo, Dewi Hendrawati, Suhartoyo. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Wanita dalam Hubungan Kerja dengan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada PT. Sido Muncul)" *Diponegoro Law Journal* 6, no. 13 (2016): 4

tempat. Pemasaran di PT tersebut yaitu Multi Level Marketing (MLM). MLM merupakan sistem pemasaran yang digunakan dengan cara memberikan bonus pada konsumen atau pelanggannya untuk bisa terlibat langsung sebagai penjual dan bisa meraih keuntungan pada garis kemitraannya tersebut. Pendistribusian produk PT tersebut di Jawa-Bali dan sudah ada yang sampai Singapura. Saat ini terdapat 40 pekerja yang terdiri dari 20 pekerja laki-laki dan 20 pekerja wanita. Dalam menjalankan pekerjaan tentunya pekerja wanita memiliki hak khusus yang berbeda dengan pekerja laki-laki.

Melihat pentingnya perlindungan bagi pekerja wanita terkait hak yang diperoleh, maka penulis melakukan survey awal kepada Human Resource Development (HRD) dan salah satu pekerja wanita PT Laba Asia Foods dengan mengajukan beberapa pertanyaan diantaranya bagaimana perlindungan pekerja wanita pada PT Laba Asia Foods. Pekerja wanita belum sepenuhnya menerima haknya. Hasil survey awal menunjukkan adanya permasalahan pada penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan pada PT tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **"Implementasi Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Laba Asia Foods Rawalo, Banyumas"**.

II. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi cuti haid berdasarkan Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Laba Asia Foods Rawalo, Banyumas?
2. Apa saja hal yang menghalangi tidak terlaksananya pelaksanaan penerapan cuti haid berdasarkan Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Laba Asia Foods Rawalo, Banyumas?

III. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Metode penelitian hukum empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata, dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Dapat dikatakan bahwa penelitian hukum yang diambil dari fakta-fakta yang ada dalam suatu masyarakat, badan hukum atau badan pemerintah.⁶ Sumber data metode penelitian yuridis empiris yaitu data primer dan sekunder, data primer merupakan data yang diperoleh dari sumbernya langsung sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui kepustakaan. Data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengamatan langsung atau wawancara kepada pihak terkait serta mengkaji dan memahami bahan-bahan kepustakaan. Penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan metode analisis yang bersifat kualitatif, dimana pada penelitian ini menekankan pada suatu analisis dan menggambarkan pada suatu kenyataan sehingga akan menghasilkan penelitian yang memiliki banyak data deskriptif dari pelaku-pelaku yang akan menjadi pengamat dalam penelitian ini dan agar dengan penelitian ini diharapkan dapat menemukan fenomena-fenomena yang belum diketahui.

⁶ Muhammad Syahrums, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum Kajian Penelitian Normatif, Empiris, Penulisan Proposal, Laporan Skripsi dan Tesis* (Riau: DOTPLUS Publisher, 2022), 67.

IV. Hasil dan Pembahasan

1. Implementasi Cuti Haid Berdasarkan Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Laba Asia Foods Rawalo, Banyumas

Implementasi adalah aktivitas atau usaha-usaha yang dilakukan untuk melancarkan semua rencana-rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan. Implementasi di artikan sebagai apa yang terjadi setelah peraturan perundang-undangan di tetapkan yang memberikan prioritas pada suatu program, manfaat atau suatu bentuk output yang jelas. Implementasi adalah penghubung yang memungkinkan tujuan kebijakan publik menjadi hasil dari aktivitas pemerintah.⁷

Pekerja wanita merupakan wanita yang bekerja guna dapat upah. Sehingga wanita apabila ingin dapat upah harus melakukan pekerjaan di luar rumah.⁸ Pekerja wanita adalah wanita yang sudah memiliki umur 18 tahun atau lebih, serta melakukan pekerjaan, namun terdapat batas dan bukan larangan absolut untuk melakukan pekerjaan. Memperkerjakan wanita pada suatu perusahaan tidak mudah yang dipikirkan. Terdapat hal-hal yang harus diperhatikan:

- a. Wanita biasanya mempunyai tenaga lemah, halus, namun tekun.
- b. Norma kesusilaan menjadi yang utama guna pekerja wanita tidak dipengaruhi oleh hal yang negatif oleh lawan jenisnya, terutama apabila bekerja di malam hari.
- c. Wanita biasanya melakukan pekerjaan sesuai sifat dan tenaganya.
- d. Wanita itu ada yang sudah berkeluarga, jadi memiliki beban rumah tangga juga yang harus dilakukan.

Walupun telah terdapat emansipasi yang dimana wanita sejajar dengan pria, namun secara kodrrat wanita mempunyai kelemahan yang perlu dipikirkan. Hal tersebut dikarenakan secara biologis wanita memiliki perbedaan dengan pria, dan sulit untuk disejajarkan.⁹

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan aturan mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja di Indonesia. Bagi sebagian tenaga kerja undang-undang tersebut merupakan pelindung hak mereka yang dijamin oleh negara melalui pemerintah dan merupakan pelindung dari perusahaan-perusahaan yang sering memperlakukan tenaga kerja dengan semena-mena. Undang-Undang tenaga kerja tersebut menjadi sorotan utama dalam implementasinya di lapangan, bagaimana mengkoordinir, menerapkan dan menginterpretasikan undang-undang tersebut sesuai dengan apa yang tertulis.¹⁰ Menurut teori Lawrence M. Friedman berhasil atau tidaknya sebuah penegakan hukum bergantung pada tiga komponen yaitu Substansi Hukum (berupa perundang-undangan), Struktur Hukum (aparatus penegak hukum), Budaya Hukum (dukungan oleh masyarakat).¹¹

⁷ Rusmiyati. 2018. *Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Studi Mengenai Pemberian Pelatihan Kerja Di Balai Latihan Kerja Industri Makassar*. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Muhammadiyah Makasar : Makasar.

⁸ Asyhadi, Zaeni Dan Kusuma,Rahmawati, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 95.

⁹ Setiawan, Made Gede Angga Bagus, I. Nyoman Mudana, dan I. Made Dedy Priyatno. "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Di Alfamart Jalan Uluwatu II Daerah Kuta Selatan)." *Kertha Semaya: Jurnal Ilmu Hukum* 2, No. 2 (2018): 9.

¹⁰ Manik, Ernita. "Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Kasus Perlindungan Hak Pekerja/Buruh Perempuan pada Sektor Garmen di Kota Semarang)." *Jurnal Kajian Politik dan Pemerintahan* 2, No. 1 (2013): 24.

¹¹ Nugraha, Yossie Bayu. 2014. *Implementasi Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terkait Kewajiban Pengusaha Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas (Studi Di PT. Omega Plastics Kabupaten Sidoarjo)*. Disertasi. Fakultas Hukum. Universitas Brawijaya : Malang.

Pekerja wanita memiliki pengecualian khusus saat bekerja, karena wanita mengalami masa haid, melahirkan, menyusui, atau bahkan keguguran. Pekerja wanita berhak mendapatkan cuti atas masa tersebut dan pengusaha wajib memberikan hak untuk pekerjaanya.

PT Laba Asia Foods tentunya memiliki pekerja laki-laki dan pekerja wanita. Usia pekerja wanita di PT tersebut diatas 20 tahun dan dibawah 45 tahun. Menurut Human Resource Development (HRD) PT Laba Asia Foods sudah memberikan hak-hak bagi pekerjaanya yang memang harus diterima. Namun, terkait penerapan cuti haid memang belum menerapkannya. HRD tersebut mengatakan bahwa beliau juga baru mengetahui adanya aturan terkait cuti haid. "Apabila sewaktu-waktu dibutuhkan, maka kami akan menerapkan" Ujar HRD PT Laba Asia Foods.

Tabel 1. Jumlah pekerja wanita menurut rating usia

No	Usia	Jumlah
1	20-25 Tahun	7
2	26-30 Tahun	3
3	31-35 Tahun	1
4	36-40 Tahun	3
5	41-45 Tahun	6
Jumlah		20

Sumber: PT Laba Asia Foods

Berdasarkan usia diatas tentunya pekerja wanita di PT Laba Asia Foods masih dalam masa subur/ masa haid. Saat tiba masa haid tentunya setiap pekerja wanita di PT tersebut memiliki rasa yang berbeda, ada yang merasakan sakit dan tidak merasakan sakit. Rasa sakit pada haid dapat sangat berpengaruh dalam melakukan pekerjaan. Pekerja wanita pada PT Laba Asia foods rata-rata sudah bekerja selama 3 tahun. selama 3 tahun bekerja, mereka belum mendapatkan hak cuti haid.

Kontrak kerja/ perjanjian sebelum melakukan kerja sangat berpengaruh pada pekerja saat melangsungkan pekerjaannya. Ketika recruitment kerja tentunya PT Laba Asia Foods melakukan interview sekaligus kontrak kerja/perjanjian dengan pekerjaanya sama seperti perusahaan lainnya guna memberikan kejelasan kepada pekerjaanya. Saat melakukan kontrak/ perjanjian kerja dari pihak PT tersebut tidak melakukan perjanjian untuk cuti haid. Pekerja wanita pada PT tersebut mengatakan bahwa hak-hak mereka sudah terpenuhi. Namun, terkait cuti haid belum terpenuhi. Pekerja wanita mengaku bahwa mereka tidak mengerti adanya aturan cuti haid. Melihat dari usia pekerja wanita di PT Laba Asia Foods, maka perlulah diterapkan penerapan cuti haid guna melindungi seluruh pekerja wanitanya.

Teori yang dapat dikaitkan dengan permasalahan ini adalah teori bekerjanya hukum menurut William J. Chambliss dan Robert B Seidman bahwa pembentukan hukum dan implementasinya tidak akan lepas dari pengaruh terdapat diluar hukum, seperti faktor ekonomi, politik, budaya, pendidikan, kepentingan dan semua kekuatan dari individu dan masyarakat yang terdapat di luar proses.¹²

Dikaitkan dengan teori tersebut bahwa implementasi penerapan cuti haid pada PT Laba Asia Foods belum diterapkan yaitu karena adanya pengaruh yang memang tidak akan lepas dari

¹² Sudut Hukum, *Teori Bekerjanya Hukum*, <https://suduthukum.com/2018/01/teori-bekerjanya-hukum.html> , 5 Desember 2022

pengaruh diluar hukum. Pengaruh itu datang baik dari personal, lingkungan ekonomi, sosial, budaya, serta politik. Sehingga penerapan tersebut tidak akan terlaksana.

2. Hal Yang Menghalangi Tidak Terlaksananya Pelaksanaan Penerapan Cuti Haid Berdasarkan Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Laba Asia Foods Rawalo, Banyumas

Pemenuhan hak bagi pekerja merupakan kewajiban dari sebuah perusahaan guna meningkatkan kualitas perusahaan tersebut salah satunya adalah penerapan cuti haid. Berikut merupakan hal yang menghalangi tidak terlaksananya penerapan cuti haid berdasarkan Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Laba Asia Foods:

a. Lemahnya Pengetahuan Pekerja Wanita

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi bukan sekedar sumber daya organisasi yang dibutuhkan dan dipekerjakan karena memiliki kompetensi intelektual.¹³ Pengetahuan hak-hak pekerja wanita sangatlah penting dalam dunia kerja agar bisa memberikan perlindungan pada diri sendiri ketika pengusaha tidak memberikan hak sepenuhnya. Banyak cuti yang berhak diberikan kepada pekerja wanita. Apabila pekerja wanita tidak mengerti akan hak apa saja yang diperoleh, maka pengusaha dapat sewenang-wenang kepada pekerjanya. Padahal cuti merupakan hak yang dalam pelaksanaannya harus diberikan sepanjang sudah memenuhi syarat cuti tersebut.¹⁴ Pekerja wanita pada PT Laba Asia Foods tidak mengetahui bahwa adanya hak cuti haid bagi pekerja wanita yang di atur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketidaktahuan pengetahuan akan cuti yang diperoleh terutama cuti haid menjadi hambatan tidak terlaksananya penerapan Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Laba Asia Foods.

b. Kebijakan Perusahaan

Perusahaan dalam menjalankan sebuah bisnisnya pasti memiliki kebijakan. Kebijakan merupakan petunjuk dan batasan secara umum yang menjadi arah dari tindakan yang dilakukan dan aturan yang harus diikuti oleh para pelaku dan pelaksana kebijakan karena sangat penting bagi pengolahan dalam sebuah organisasi serta mengambil keputusan atas perencanaan yang telah dibuat dan disepakati bersama. Kebijakan perusahaan dalam menjalankan bisnis tentunya memiliki kebijakan yang beragam dan berbeda-beda. Penentuan kebijakan dalam sebuah perusahaan harus sangat diperhatikan guna tidak ada pihak yang dirugikan. PT Laba Asia Foods sudah menerapkan kebijakan yang baik bagi pekerjanya. Kebijakan untuk pekerja perempuan juga sudah dilaksanakan seperti cuti melahirkan, menyusui, dan keguguran. Namun, terkait kebijakan cuti haid sampai saat ini belum terlaksana. Perusahaan akan melaksanakan kebijakan terkait cuti haid apabila sewaktu-waktu membutuhkan.

c. Kurangnya Pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Dinakerkopukm) Kabupaten Banyumas

Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Dinakerkopukm) memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pengelolaan sebuah perusahaan akan selalu berhubungan dengan Dinakerkopukm. Apabila Dinakerkopukm tidak menjalankan tugas dengan baik, maka perkembangan perusahaan juga tidak baik. Salah satu peranan Dinakerkopukm yakni menjembatani pihak perusahaan dan tenaga kerja dalam menyepakati

¹³ Atmaja, Hanung Eka dan Ratnawati, Shinta. "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah." *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)* 2, No. 1 (2018): 26.

¹⁴ Wahyuni, Sri, Nirwan Moh Nur, Dan Risno Mina. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Pada Pt Totalindo Banggai Perkasa." *Jurnal Yustisiabel* 3, No. 1 (2019): 60.

kesepakatan kerja dan memberikan kekuatan hukum bagi perusahaan dan tenaga kerja dalam pengesahan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang diterapkan di perusahaan.¹⁵

Pengawasan sebuah perusahaan sangatlah penting guna meningkatkan kenyamanan dan keamanan bagi pekerja perusahaan terutama pekerja wanita yang memiliki hak khusus. Fungsi pengawasan mempunyai peranan serta pengaruh yang begitu besar pada sebuah aktivitas. Pengawas dalam hal ini memiliki hubungan yang paling dekat terhadap aktivitas yang diawasinya. Baik buruknya hasil yang diawasi dengan langsung diketahui pengawas. Faktor pemicu kesuksesan pengawasan yang bergantung pada keahlian serta keterampilan pengawas.¹⁶ Kurangnya pengawasan dari Dinakerkopukm kepada perusahaan dapat memicu hal yang tidak baik pada pekerjanya. Perusahaan akan menjalankan hal-hal yang disampaikan oleh Dinakerkopukm terutama yang berhubungan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kurangnya pengawasan dari Dinakerkopukm pada PT Laba Asia Foods menjadikan hal yang menghalangi tidak terlaksananya cuti haid bagi pekerja wanita.

Teori yang dapat dikaitkan dengan permasalahan di atas adalah teori perlindungan hukum menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Teori perlindungan hukum Satjipto Rahardjo ini terinspirasi dari tujuan hukum yang dikemukakan Fitzgerald. Tujuan hukum menurut Fitzgerald adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat dengan cara mengatur perlindungan dan pembatasan terhadap berbagai kepentingan tersebut.¹⁷

Dikaitkan dengan teori tersebut bahwa hal yang menghalangi penerapan cuti haid di PT Laba Asia Foods yaitu kurangnya pengayoman dan koordinasi dari atasan yang mengakibatkan pekerja wanita tidak mengerti terkait adanya cuti haid. Sehingga mereka tidak mendapatkan hak yang harusnya di dapatkan. Padahal dalam teori tersebut menyebutkan bahwa agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum dan pada kenyataannya pekerja wanita belum mendapatkan haknya.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dibuat pemerintah belum optimal dalam implementasinya karena masih terdapat pelanggaran yang ditemukan dalam pelaksanaannya diantaranya terkait cuti haid. Lemahnya pengetahuan terkait Undang-Undang Ketenagakerjaan di PT Laba Asia Foods maka Penerapan Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Laba Asia Foods Rawalo, Banyumas belum diterapkan.
2. Kendala tidak terlaksananya Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan di PT Laba Asia Foods karena lemahnya pengetahuan pekerja wanita yang bekerja pada PT tersebut sehingga masih sangat lemah untuk penerapannya.

¹⁵ Suryadana, M Liga dan Sidharta, Iwan, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Industry Hospitality*. Yogyakarta: Diandra Kreatif, 53.

¹⁶ Saputra, Ideta Eka, dan Bagus Sarnawa. "Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja." *Jurnal Media Hukum dan Syariah* 3, No. 4 (2022): 287.

¹⁷ Tim Hukum Online, *Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli*, <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc?page=2>, 5 Desember 2022

Kebijakan perusahaan juga menjadi hal yang menghambat terlaksananya Undang-Undang tersebut, karena pada saat melakukan kontrak kerja perusahaan tidak menyampaikan terkait cuti haid. Serta kurangnya pengawasan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Dinakerkopukm) terkait aturan cuti haid. Seperti yang kita ketahui bahwa Dinakerkopukm sangat berperan penting dalam pengelolaan perusahaan.

VI. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan sebagaimana yang telah diuraikan diatas, maka saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Diperlukan pemahaman terkait Undang-Undang Ketenagakerjaan oleh sebuah perusahaan, terutama bagi hak-hak pekerja wanita. Melakukan sosialisasi kepada pekerja wanita agar paham akan hak yang diperoleh guna memberikan perlindungan bagi pekerjajannya.
2. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Dinakerkopukm) lebih tegas dalam melakukan pengawasan dan memperkuat sanksi yang tegas kepada perusahaan yang melakukan pelanggaran hak-hak pekerja wanita agar tenaga kerja wanita memiliki kepastian hukum dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Asyhadie, Zaeni dan Kusuma, Rahmawati, 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Atmaja, Hanung Eka dan Ratnawati, Shinta. "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah." *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)* 2, No. 1 (2018): 26
- Borah, Swapnali. "Ergonomic Assesment of drudgery of women worker involved in cashew nut processing factory in Meghalaya, India" *Procedia Manufaktur* 3 (2015): 4672
- Manik, Ernita. "Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Kasus Perlindungan Hak Pekerja/Buruh Perempuan pada Sektor Garmen di Kota Semarang)." *Jurnal Kajian Politik dan Pemerintahan* 2, No. 1 (2013): 24
- Manik, Josef Martua Prasetyo, Dewi Hendrawati, Suhartoyo. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Wanita dalam Hubungan Kerja dengan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada PT. Sido Muncul)" *Diponegoro Law Journal* 6, No. 13 (2016): 4
- Nugraha, Yossie Bayu. 2014. *Implementasi Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terkait Kewajiban Pengusaha Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas (Studi Di PT. Omega Plastics Kabupaten Sidoarjo)*. Disertasi. Fakultas Hukum. Universitas Brawijaya : Malang.
- Rusmiyati. 2018. *Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Studi Mengenai Pemberian Pelatihan Kerja Di Balai Latihan Kerja Industri Makassar*. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Muhammadiyah Makasar : Makasar.
- Saputra, Ideta Eka, dan Bagus Sarnawa. "Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja." *Jurnal Media Hukum dan Syariah* 3, no. 4 (2022): 287
- Setiawan, Made Gede Angga Bagus, I. Nyoman Mudana, dan I. Made Dedy Priyatno. "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam

- Hari Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Di Alfamart Jalan Uluwatu II Daerah Kuta Selatan)." *Kertha Semaya: Jurnal Ilmu Hukum* 2, No. 2 (2018): 9
- Sudut Hukum, *Teori Bekerjanya Hukum*, <https://suduthukum.com/2018/01/teori-bekerjanya-hukum.html> , 5 Desember 2022, 14.05
- Suryadana, M Liga dan Sidharta, Iwan, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Industry Hospitality*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Susan, Eri. "Manajemen Sumber Daya Manusia" *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, No. 2 (2019): 954
- Syahrum, Muhammad, 2022. *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum Kajian Penelitian Normatif, Empiris, Penulisan Proposal, Laporan Skripsi dan Tesis* . Riau: Dotplus Publisher.
- Tim Hukum Online , *Pengertian Perlindungan Hukum dan Cara Memperolehnya*, <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062>, 1 September 2022, 22.47
- Tim Hukum Online, *Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli*, <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc?page=2> , 5 Desember 2022, 21.04
- Tricahyadinata, Komang dan Sukranatha, Ketut. Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Kecelakaan Kerja di UD Intan" *Jurnal Ilmu Hukum* 8, No. 3 (2020): 370
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Wahyuni, Sri, Nirwan Moh Nur, Dan Risno Mina. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Pada Pt Totalindo Banggai Perkasa." *Jurnal Yustisiabel* 3, No. 1 (2019): 60