

Cuti Haid dan Lingkaran Eksploitasi terhadap Buruh Perempuan di Tempat Kerja

Studi Kasus Pelaksanaan Cuti Haid pada Perusahaan Sektor Garmen dan Tekstil, Kertas, Penambangan Batu Bara, Makanan, dan Jasa di Propinsi DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, Sumatera Selatan dan Riau

Khamid Istakhori

Sekolah Tinggi Hukum Indonesia Jenteraa

E-mail: khamid_mail@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) pasal 81 ayat (1) dan (2) mengatur pelaksanaan cuti haid di tempat kerja. Selain itu untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan oleh buruh perempuan agar hak cuti haid dapat dilaksanakan. Berikutnya untuk mengetahui hambatan-hambatan yang terjadi di tempat kerja ketika buruh perempuan akan mengambil cuti haid. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian *kualitatif* dengan pendekatan *sosio-legal* dengan konteks hukum yang meliputi proses pembentukan hukum (*law making*) hingga bekerjanya hukum (*implementation of law*). Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: cuti haid merupakan hak buruh perempuan yang fundamental karena sangat erat kaitannya dengan kesehatan reproduksi buruh perempuan yang akan berpengaruh terhadap kualitas kesehatan perempuan sebagai calon ibu dan kualitas generasi mendatang. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 81, ayat (1) dan (2) sebagai pengganti Undang-Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948, pasal 13 telah mengubah perlindungan afirmatif bagi buruh perempuan yang akan cuti haid menjadi lebih liberal dan memaksa buruh perempuan berhadapan langsung dengan pengusaha yang lebih kuat posisinya; Paham patriarki yang terjadi di dalam serikat buruh, semakin memperburuk dan mempersulit posisi buruh perempuan untuk berjuang mendapatkan hak-haknya, terutama hak cuti haid; Buruh perempuan yang berniat mengambil hak cuti haid, mengalami ketidakadilan gender berbentuk marginalisasi,

subordinasi, stereotipe, kekerasan, dan beban ganda; Penghambatan cuti haid bagi buruh perempuan di tempat kerja, erat kaitannya dengan kepentingan perusahaan dalam mengakumulasi keuntungannya.

Kata kunci: *cuti haid, buruh migran, hak buruh*

1. Pendahuluan

Menurut ilmu kedokteran, dapat diartikan bahwa haid merupakan waktu terjadinya pembuangan darah dan jaringan rahim (*uterus*) yang terjadi ketika sel telur tidak dibuahi. Sel telur dilepaskan dari indung telur dan dinding rahim menebal untuk mempersiapkan telur yang telah dibuahi untuk menetap di dalamnya. Selama 3-6 hari lapisan rahim diluruhkan dengan keluarnya darah jika tidak terjadi pembuahan. Secara alamiah, pada perempuan yang sehat, haid akan terjadi sekali dalam sebulan.¹

Haid akan sangat berpengaruh terhadap kesehatan reproduksi perempuan sebab pada saat haid terjadi proses pembaharuan pada darah perempuan. Proses ini menyebabkan kondisi kesehatan menurun dan kejiwaan menjadi labil sehingga perempuan yang sedang haid memerlukan istirahat yang cukup; terutama pada hari pertama dan kedua. Bila perempuan yang sedang haid dipaksa bekerja seperti biasa, akan mengganggu proses pembaharuan darah yang pada gilirannya berpengaruh pada kesehatan reproduksinya (Serbuk Indonesia, 2017).

Bagi buruh perempuan, ketentuan mengenai cuti haid diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). 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 yang menyatakan bahwa pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam *perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*.²

UU Ketenagakerjaan pasal 81 ayat (1) memberikan beban pada Buruh Perempuan sebagai untuk berusaha sendiri, yakni apabila Buruh Perempuan *merasakan sakit* pada hari pertama dan kedua haid dan *memberitahukannya*, tidak diwajibkan bekerja. Sedangkan, pasal 81 ayat (2) menempatkan buruh perempuan berhadapan langsung dengan majikan; melalui negosiasi tidak setara. Ketidaksetaraan tersebut disebabkan posisi majikan yang menguasai alat produksi sangat dominan sehingga bisa memaksa buruh perempuan untuk tunduk.

Atas "*penghambatan*" yang dialami oleh buruh perempuan ketika akan mengambil cuti haidnya, Penulis tertarik untuk mengungkapkan pelaksanaan UU Ketenagakerjaan pasal 81 ayat (1) dan (2) dan hambatan yang dialami buruh perempuan di tempat kerja. Berpijak pada permasalahan itu, dilakukan penelitian dengan judul: Cuti Haid dan Lingkaran

1 Lihat Kamus Kesehatan, <http://kamuskesehatan.com/arti/menstruasi/>, diakses pada 23 Oktober 2017.

2 Lihat Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Eksplorasi terhadap Buruh Perempuan Di Tempat Kerja (Studi Kasus Pelaksanaan Cuti Haid Perusahaan Sektor Garmen Dan Tekstil, Kertas, Penambangan Batu Bara, Makanan, dan Jasa di Propinsi DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, Sumatera Selatan dan Riau).

1.1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Perubahan filosofi peraturan cuti haid yang sebelumnya diatur oleh Undang-Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 (UU Kerja) pasal 13 diganti dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) pasal 81 ayat (1) dan (2); (2) Implementasi UU Ketenagakerjaan pasal 81 ayat (2) tentang cuti haid di tempat kerja; (3) Buruh perempuan mengalami kesulitan pada saat akan cuti haid; (4) Perlakuan yang dilakukan oleh pengusaha untuk membatasi/menghambat cuti haid; (5) Cara yang ditempuh oleh buruh perempuan untuk mendapatkan cuti haid; (6) Advokasi yang dilakukan oleh serikat buruh terhadap permasalahan cuti haid.

Adapun pertanyaan penelitian yang muncul adalah bagaimana undang-undang mengatur hak cuti haid? bagaimana pemahaman buruh perempuan terhadap pelaksanaan hak cuti haid? apa saja hambatan yang menyebabkan buruh perempuan kesulitan mengambil hak cuti haid?

1.2. Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada pelaksanaan cuti haid bagi buruh perempuan di tempat kerja meliputi implementasi peraturan cuti haid pada perusahaan sektor garmen dan tekstil, kertas, penambangan batu bara, makanan, dan jasa di Propinsi DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, Sumatera Selatan dan Riau, hambatan yang dialami oleh buruh perempuan ketika cuti haid, perlakuan pengusaha terhadap buruh perempuan yang akan cuti haid, advokasi serikat buruh terhadap masalah cuti haid.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) pasal 81 ayat (1) dan (2) mengatur pelaksanaan cuti haid di tempat kerja. Selain itu untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan oleh buruh perempuan agar hak cuti haid dapat dilaksanakan. Berikutnya untuk mengetahui hambatan-hambatan yang terjadi di tempat kerja ketika buruh perempuan akan mengambil cuti haid.

1.4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian *kualitatif* dengan pendekatan *socio-legal* dengan konteks hukum yang meliputi proses pembentukan hukum (*law making*) hingga bekerjanya hukum (*implementation of law*).

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis (*deskriptif analisis*) secara sistematis terhadap suatu peristiwa yang terjadi saat ini dengan menggambarkan pada fakta-fakta mengenai pelaksanaan cuti haid di tempat kerja. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan dan data yang relevan berupa: peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan (PP) dan perjanjian kerja bersama (PKB) dari 21 perusahaan berbagai sektor, buku, jurnal, hasil survey, dan lain-lain. Selain itu, pengumpulan data juga dilakukan dengan observasi, korespondensi, dan wawancara mendalam dengan informan.

Informan dalam penelitian ini adalah buruh perempuan dan pengurus serikat buruh dari berbagai perusahaan, pengurus beberapa federasi serikat buruh, praktisi hukum, praktisi kesehatan, dan aktivis perempuan. Informan berasal dari DKI Jakarta, Muara Enim (Sumatera Selatan), Karawang, Bogor, Depok (Jawa Barat), Serang (Banten), Surabaya (Jawa Timur), Pangkalan Kerinci (Riau), dan Kalimantan Timur. Pemilihan informan dan lokasi penelitian didasarkan pada kemudahan akses. Buruh perempuan dan pengurus serikat buruh yang diwawancarai berasal dari perusahaan sektor garmen dan tekstil, kertas, penambangan batu bara, makanan, dan jasa.

Wawancara terhadap informan dilakukan dengan korespondensi melalui email dan WhatsApp (terutama yang tidak terjangkau karena jaraknya jauh) dan melalui wawancara mendalam secara langsung. Wawancara mendalam dilakukan dengan merekam suara, membuat catatan-catatan penting, dan merekam dengan video –terutama yang dimaksudkan untuk mengetahui ekspresi informan saat diwawancara. Semua perekaman wawancara dilakukan sesudah mendapatkan izin dari informan. Wawancara terhadap buruh perempuan di Muara Enim dilakukan secara bersama-sama dalam satu kelompok dan didampingi oleh pengurus serikat buruh karena mereka tidak berani melakukan wawancara sendiri. Transkrip wawancara dikirimkan kembali kepada informan agar dapat diperiksa kembali oleh informan sekaligus sebagai bentuk permohonan izin pengutipan.

2. Kerangka Teori

2.1. Teori Ketidakadilan Gender

Hasil penelitian dianalisis berdasarkan teori ketidakadilan gender yang ditulis oleh Mansour Fakih dalam bukunya Analisis Gender dan Transformasi Sosial. Permasalahan cuti haid erat kaitannya dengan ketidakadilan gender seperti penjelasan berikut:

Ketidakadilan gender merupakan sistem dan struktur di mana baik laki-laki dan perempuan menjadi korban dari sistem tersebut. Untuk memahami bagaimana perbedaan gender menyebabkan ketidakadilan gender, dapat dilihat melalui berbagai manifestasi ketidakadilan yang ada. Ketidakadilan gender termanifestasikan dalam berbagai bentuk ketidakadilan, yakni: marginalisasi atau proses pemiskinan ekonomi, subordinasi atau anggapan tidak penting dalam keputusan politik, pembentukan

stereotipe atau pelabelan negatif, kekerasan (violence), beban kerja lebih panjang dan lebih banyak (burden) serta sosialisasi ideologi nilai peran gender.³

Dalam bukunya, Fakih menjelaskan enam bentuk ketidakadilan gender. *Pertama*, *marginalisasi* (proses pemiskinan ekonomi) terhadap perempuan. *Kedua*, *subordinasi* (anggapan tidak penting) terhadap perempuan yang didasarkan pada pandangan bahwa perempuan itu irrasional dan emosional. *Ketiga*, pembentukan *stereotipe* (pelabelan negatif) terhadap perempuan yang akan selalu menimbulkan ketidakadilan karena posisi perempuan dianggap melawan kodratnya, menyalahi norma lingkungannya, dan tuduhan lainnya. Dalam permasalahan haid, pandangan bahwa darah haid kotor, tidak pantas, dan menjijikan sehingga tidak bisa hadir di ranah publik dan harus disembunyikan juga merupakan bentuk stereotipe yang bukan hanya bertujuan *mengabjeksi*⁴ haid tapi keseluruhan proses reproduksi dalam tubuh perempuan (Jurnal Perempuan, 2005, 44-45). *Keempat*, kekerasan (*violence*) adalah serangan atau invasi (*assault*) terhadap perempuan baik secara fisik atau dengan cara menyerang integritas mental psikologisnya. Kekerasan yang disebabkan oleh bias gender ini lazim disebut sebagai *gender-related-violence*. *Kelima*, beban ganda yang menjadikan perempuan melakukan pekerjaan dalam jumlah yang lebih banyak dengan waktu yang lebih panjang (*burden*). *Keenam*, sosialisasi ideologi nilai peran gender merupakan bentuk ketidakadilan yang *laten* sebab sudah berlangsung sangat lama, terus menerus, dan dilakukan oleh banyak kalangan seperti keluarga, kultur, dan bahkan agama.

2.2. Sudut Pandang Feminisme terhadap Ketidakadilan Gender

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah pandangan feminisme yang berasal dari *feminisme radikal* dan *feminisme marxis dan sosialis*.⁵ Feminis *radikal* menekankan pandangannya pada perbedaan yang ketat antara laki-laki dan perempuan. Dengan mengusung slogan "*The personal is political*" (yang pribadi adalah politis), artinya penindasan di ruang privat adalah juga penindasan yang terjadi di ranah publik. Slogan ini berarti bahwa beragam penindasan yang terjadi pada ranah privat adalah juga penindasan yang terjadi di ranah publik dan opresi terhadap perempuan bersumber pada ideologi patriarki.

3 Mansour Fakih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. (Yogyakarta: Insist Press, 2016), hlm. 13.

4 Istilahnya "Abjeksi" (bahasa Inggris: *abjection*) adalah terminologi psikoanalisis yang digunakan untuk menjelaskan keterpurukan atau degradasi individu dari rasa kebanggaan, kekuasaan, atau kedaulatan ke dalam rasa kehinaan, kenistaan, ketidakberdayaan dan kerendahan derajat. Lihat (Jurnal Perempuan edisi 41. *Seksualitas*, (Jakarta: Penerbit Yayasan Jurnal Perempuan, 2005), hlm. 44-45).

5 <http://ardhanaryinstitute.org/index.php/2016/04/20/yuk-belajar-memahami-feminisme/>, diakses pada 20 Desember 2017. *Feminist* menurut berbagai kamus sering didefinisikan sebagai bentuk kata benda (noun) atau kata sifat (adjective) dan dikaitkan dengan kata feminisme. Dalam *Merriam Webster's Dictionary and Thesaurus*, *feminist* merupakan kata sifat (*adjective*) dari *feminism* yang berarti (1) teori tentang kesetaraan politik, ekonomi dan social berdasarkan jenis kelamin, (2) aktivitas yang diorganisasi atas nama hak-hak dan kepentingan perempuan. *Oxford English Dictionary* (OED) menjelaskan bahwa feminisme artinya advokasi hak-hak perempuan yang didasarkan atas dasar kesetaraan jenis kelamin.

Feminisme *radikal* menaruh kecurigaan besar atas ketertindasan perempuan yang terjadi karena adanya adanya *demarkasi* yang ketat antara wilayah privat dan publik dengan penekanan bahwa ranah privat –yang identik dengan perempuan– dipandang lebih rendah dibanding ranah publik. Pandangan itu diperkuat dengan keyakinan mendasar bahwa opresi/ penindasan terhadap perempuan disebabkan oleh seks/gender. Penindasan karena alasan seks/gender sudah dimulai sejak adanya dominasi yang terjadi atas seksualitas perempuan yang ditemui di ranah privat (Tong, 2005, 73).

Karen Kate Millett dalam bukunya “*Sexual Politics*” berpendapat bahwa seks adalah politik terlebih apabila dikaitkan dalam hubungan laki-laki dan perempuan sebagai paradigma dari semua hubungan kekuasaan. Lebih tegas dijelaskan:

Kasta sosial mendahului semua bentuk inegalitarianisme: ras, politik, ekonomi, dan jika penerimaan terhadap supremasi laki-laki sebagai hak sejak lahir tidak dihilangkan, semua sistem opresi akan terus berlangsung hanya atas mandat logis dan emosional dalam situasi yang primer.”⁶

Rosemarie Putnam Tong menyebutkan bahwa perbedaan *feminism marxis* dan *sosialis* lebih merupakan masalah penekanan dan bukan masalah substansial. Feminisme marxis menekankan pandangannya pada ketertindasan kaum perempuan yang bermula dari masalah kelas yang menyebabkan perbedaan fungsi dan peran perempuan. Penindasan itu terjadi dengan tekanan melalui produk politik, sosial, dan struktur ekonomi sangat erat hubungannya dengan sistem kapitalisme.

Sementara *feminisme sosialis* lebih condong pada pandangan bahwa penindasan gender lebih menyebabkan penghisapan bila dibandingkan dengan penindasan kelas. Feminisme sosialis sependapat dengan pandangan inti feminisme marxis bahwa penghapusan kapitalisme merupakan awal bagi pembebasan perempuan, tapi mereka meragukan upaya penghancuran kapitalisme tanpa dibarengi dengan penghapusan patriarki.

Sementara, Maria Mies melalui bukunya yang berjudul *Patriarchy Accumulation on a World Scale*, menjelaskan relasi erat antara kapitalisme dan penguasaan atas perempuan – sebagai dasar ideologi patriarki (Mies, 1986). Mies menyebutkan bahwa dampak kepemilikan pribadi atas alat produksi dalam sistem kapitalisme mempertegas dominasi dan eksploitasi terhadap perempuan, terutama di tempat kerja. Konsekuensi logis atas hal tersebut adalah, mereka, hanya meminati bagian tubuh perempuan sebagai alat kerja; yakni tangan dan kepala, tapi bukan rahim atau payudara alat reproduksi yang sekunder dan sangat privat sifatnya.

Situasi keterkungkungan perempuan dalam sistem kapitalisme dan patriarki tersebut pada gilirannya memaksa perempuan untuk melepaskan identitas dan kepribadian mereka, sebagaimana penjelasan Nicolaas Warouw. Menurut Warouw pemaksaan itu dilakukan oleh majikan di tempat kerja melalui ritual simbolis (Ford dan Parker, 2008, 14). Cara ini memberikan keleluasaan bagi majikan untuk menciptakan individu bawahan sebagai objek

6 *Ibid.*

kekuasaan yang daya inisiatifnya telah dirampas melalui proses *habituaasi* (pembiasaan diri).⁷ Proses *habituaasi* dilakukan bukan saja untuk keperluan transformasi teknologi, tapi juga upaya pengondisian buruh sehingga mereka menjadi perpanjangan dari mesin yang mereka operasikan.

2.3. Pengaturan Cuti Haid menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Undang-undang Ketenagakerjaan 13/2003 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 yang menyatakan bahwa pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam *perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*.⁸

Undang-undang Ketenagakerjaan memberikan titik tekan pada buruh perempuan untuk berupaya sendirian. Apabila buruh perempuan *merasakan sakit* pada hari pertama dan kedua haid dan *memberitahukannya*, tidak diwajibkan bekerja, tapi pasal 81 ayat (2) kemudian justru mensyaratkan adanya mekanisme “pemberitahuan” melalui berbagai prosedur yang tidak mudah; menempatkan buruh perempuan untuk berhadapan langsung dengan majikan melalui negosiasi tidak setara. Feminisme marxis mengemukakan bahwa buruh tidak memiliki kebebasan atas pilihan ketika dihadapkan pada perjanjian kerja; posisi tawar buruh sangat lemah karena tidak mempunyai hal berharga untuk dijual lagi lebih dari dan di luar tubuhnya (Rahayu, 2017).

Mengapa Undang-Undang Ketenagakerjaan bercorak liberal? Pengamat Perburuhan Aloysius Uwiyono menyatakan hal itu sebagai konsekuensi atas pilihan negara pada sistem pasar. Uwiyono menyatakan bahwa dalam sistem pasar, regulasi yang ada harus tunduk pada hukum pasar bebas yang menghendaki semakin sempitnya peranan pemerintah dan membesarnya peran swasta dan terjadinya pasar kerja yang lentur (Agusmidah, 2011, 8). Pendapat Uwiyono, sejalan dengan petikan pasal dalam LoI IMF terkait hukum perburuhan:

“Following the major reform of the rights of association and union activity in 2000, modernization of complementary labor legislation relating to industrial relations has become a priority. A bill relating to labor protection has now been passed, and we are working closely with Parliament to ensure that the other bill in this area, on industrial dispute resolution, is enacted during the first half of 2003. We are working with labor and business to ensure that

7 Lihat Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/habituaasi>. Diakses pada 30 Oktober 2017. Menurut KBBI *habituaasi* berarti penyesuaian supaya menjadi terbiasa (terlatih) pada habitat dan sebagainya. Dalam kasus buruh perempuan yang bekerja di pabrik garmen, mereka mendapatkan training selama beberapa minggu agar mengetahui alur proses produksi dan mengenal seluk beluk mesin. Di beberapa pabrik proses training ini dilakukan dengan sebutan kursus sehingga meskipun mereka bekerja selama 8 jam upahnya tidak dibayar. Secara periodik buruh perempuan mendapatkan kursus untuk meningkatkan kemampuan sehingga produktivitasnya meningkat. Buruh dipaksa masuk bekerja dari jam 06.00-15.00, bekerja selama 8 jam, dan istirahat 30 menit setiap hari juga merupakan proses *habituaasi*.

8 Lihat Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

the laws strike an appropriate balance between protecting the rights of workers, including freedom of association, and preserving a flexible labor market.”⁹

3. Pembahasan

3.1. Cuti Haid dan Hukum yang Tidak Berpihak

Undang-undang Ketenagakerjaan yang liberal tersebut disahkan pada 25 Maret 2003 dan secara resmi menggantikan Undang-undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 (Undang-undang Kerja) undang-undang yang lahir pada zaman Soekarno dan lebih berpihak pada buruh.¹⁰

Dalam mengatur pelaksanaan cuti haid, Undang-undang Kerja pasal 13 ayat (1) menyebutkan bahwa buruh perempuan tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid. Undang-undang Kerja menegaskan “*perlindungan afirmatif*” dengan penegasan bahwa yang diberikan *kewenangan* untuk melarang buruh perempuan melakukan pekerjaan pada hari pertama dan hari kedua waktu haid itu adalah *majikan*. Ketika buruh perempuan *memberitahukan* dirinya sedang haid, *majikan tidak boleh* memerintahkan buruh perempuan untuk bekerja. Artinya buruh perempuan tersebut diberi kebebasan untuk memilih sesuai kemauannya sendiri untuk melakukan pekerjaan atau tidak –tanpa melalui prosedur administratif yang menyulitkan.¹¹

Dosen Fakultas Hukum Universitas Mulawarman Kalimantan Timur Herdiansyah Hamzah menyebutkan Undang-undang Ketenagakerjaan yang longgar sebagai proses *liberalisasi*:

“Karakter pokok dari liberalisasi itu adalah menihilkan, bahkan menghilangkan sama sekali peran negara. Liberalisasi justru memberikan ruang bagi pengusaha membangun penafsiran subjektif mengenai kondisi syarat-syarat kerja yang diinginkan. Pada akhirnya buruh akan dipaksa berhadapan dengan pengusaha. Dalam situasi buruh dan serikat, cenderung belum terorganisir dengan baik, syarat dan kondisi kerja versi pengusaha itu akan terus dipertahankan.”¹²

Pengurus DPP Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN) Lilis Mahmudah sependapat dengan pendapat Hamzah. “Karena pasal 81 ayat (2) menyatakan teknis pelaksanaan cuti haid diaturkan berdasarkan kesepakatan, peraturan perusahaan (PP), atau perjanjian kerja bersama (PKB), ini menjadi masalah besar bagi buruh perempuan.

9 <http://www.imf.org/External/NP/LOI/2003/idn/01/index.htm>, Letter of Intent, Memorandum of Economic and Financial Policies, and Technical Memorandum of Understanding. Diakses pada 19 Desember 2017.

10 Lihat Undang-undang Kerja Nomor 12 tahun 1948.

11 Serbukindonesia.org, “Membangun Indonesia: Mulai dengan Penuhi Cuti Haid Bagi Perempuan Buruh”, <http://serbukindonesia.org/pub/membangun-indonesia-mulai-dengan-penuhi-cuti-haid-bagi-perempuan-buruh/>, diakses pada 23 Oktober 2017.

12 Berdasarkan Hasil Wawancara melalui email dengan Herdiansyah Hamzah, Dosen Fakultas Hukum Universitas Mulawarman, Kalimantan Timur.

Dampaknya ruang pertarungan tidak seimbang antara serikat dengan pengusaha dan seandainya serikat tidak kuat maka habislah buruhnya,” tutur Lilis Mahmudah.¹³ Sementara, Ketua Umum Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP) Jumisih menyatakan bahwa kondisi sekarang jauh lebih berat; pasal mengenai cuti haid menjadi lentur dan pelaksanaan di tempat kerja ditentukan oleh persepsi pihak yang lebih kuat, yaitu pengusaha.¹⁴

Melengkapi pendapat Lilis dan Jumisih, Pengacara Publik Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta Eny Rofiatul menjelaskan bahwa teks perundang-undangan (pasal 81 Undang-undang Ketenagakerjaan) tidak mampu “membaca” kondisi sosiologis-budaya yang berkembang di tengah masyarakat. Pelaksanaan aturan ini dipengaruhi persepsi masyarakat yang bias gender dan tidak memahami kesehatan reproduksi dan pada akhirnya pemberi kerja yang dominan menerjemahkan peraturan teknis di tempat kerja menjadi sangat diskriminatif.¹⁵

3.2. Cuti Haid dan Problem Patriarki Serikat Buruh

Peneliti Institut Solidaritas Buruh Surabaya (ISBS) Domin Damayanti menyatakan bahwa kepedulian serikat buruh terhadap cuti haid masih rendah.

“Kepedulian serikat buruh –bahkan di kalangan serikat buruh yang selama dikenal progresif– terhadap isu cuti haid sangat rendah. Kalau range nilainya 1-10, kepedulian mereka hanya sekitar 3-5 saja.”¹⁶

Sementara, Koordinator Decent Work Working Group (DWWG) Mimmy Kowel menjelaskan bahwa mayoritas pengurus serikat buruh berpandangan bahwa cuti haid dan kesehatan reproduksi adalah urusan buruh perempuan dan bukan prioritas serikat buruh. “Pengurus serikat buruh tidak paham bahwa salah satu tugas mereka adalah melakukan pendidikan berkaitan dengan hak kesehatan reproduksi. Mereka tidak pernah mensosialisasikan hak cuti haid pada anggotanya karena menganggap haid bukan isu penting,” jelas Mimmy.¹⁷

Pengurus Serikat Buruh PT Lematang Coal Lestari (LCL) Sumatera Selatan Muchammad Farid mengatakan bahwa pengurus serikat buruhnya tidak melakukan sosialisasi kepada anggota terkait hak cuti haid. Alasannya karena PKB masih baru dan serikat masih fokus pada agenda kenaikan upah. Kondisi itu membuat buruh perempuan

13 Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Lilis Mahmudah, Pengurus DPP Konfederasi Serikat pekerja Nasional (KSPN) pada 8 Desember 2017 di Jakarta, pukul 19:35.

14 Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Jumisih, Ketua Umum Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP) pada 9 Desember 2017, di Jakarta, pukul 14:30.

15 Berdasarkan Hasil Wawancara melalui email dengan Eny Rofiatul, Pengacara Publik Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta.

16 Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Domin Damayanti, Peneliti dari Institute Solidaritas Buruh Surabaya (ISBS) pada 12 Desember 2017, di Jakarta.

17 Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Mimmy Kowel, Koordinator Decent Work Working Group (DWWG) melalui email.

tidak paham cuti haid sehingga sedikit sekali yang mengambil hak cuti haid.¹⁸

Pernyataan Domin, Mimmy, dan Farid merepresentasikan kondisi yang terjadi di banyak perusahaan. Hal itu sesuai dengan fakta yang ditemukan di banyak perusahaan. Dari 21 buku PKB atau PP yang diteliti, ditemukan fakta-fakta sebagai berikut:¹⁹

1. Pasal di dalam PKB/PP sama persis dengan pasal yang ada di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Seharusnya pasal di dalam PKB nilainya harus lebih tinggi dibandingkan undang-undang.
2. Pasal di dalam PKB/PP disalin dari PKB serikat buruh lain tanpa paham substansi hak cuti haid.
3. Pasal di dalam PKB/PP tidak pernah disosialisasikan kepada anggota karena anggapan bahwa cuti haid tidak lebih penting dibandingkan masalah pengupahan, kontrak dan outsourcing, dan isu lainnya.
4. Pasal di dalam PKB/PP lebih bagus dibandingkan Undang-undang Ketenagakerjaan, tetapi tidak pernah dilaksanakan karena dibuat untuk memenuhi persyaratan audit yang dilakukan oleh buyer, supplier, atau untuk mendapatkan dokumen sertifikasi.
5. Pasal di dalam PKB/PP lebih rendah dibandingkan undang-undang. Kejadian ini menunjukkan bahwa serikat buruh tidak memahami prinsip PKB harus lebih tinggi dibandingkan dengan undang-undang.
6. Pasal di dalam PKB/PP menyatakan bahwa buruh yang sedang haid dianggap sebagai sakit; anggapan yang merugikan karena pada akhir tahun akumulasi ketidakhadiran itu akan diakumulasi sebagai faktor penilaian kerja.

Jumisih menjelaskan bahwa tersisihnya isu cuti haid dalam perjuangan serikat buruh karena serikat buruh terjebak pada paham patriarki. Patriarki, menurut Jumisih, bukan hanya terkait dengan jumlah pengurus laki-laki yang lebih banyak di dalam serikat buruh, tapi juga pada level gagasan, keberpihakan, program kerja, dan perspektif.²⁰

Sementara, Aktivistis Perempuan Mahardika Vivi Widyawati menjelaskan bahwa pandangan itu bisa juga berasal dari perempuan. Vivi berpandangan bahwa patriarki harus dikikis habis dengan berbagai cara, salah satunya dengan meningkatkan sensitivitas gender. “Metodenya dapat dilakukan melalui pendidikan kesetaraan gender dalam serikat buruh,” tutur Vivi menanggapi tidak populernya isu cuti haid di kalangan buruh.²¹

Eny Rofiatul mengkonfirmasi hal tersebut sebagaimana tertulis dalam Catatan Akhir Tahun (Catahu) 2017 LBH Jakarta. “Berdasarkan Catahu 2017, ada 223 pengaduan

18 Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Muchammad Farid, Pengurus Serikat Buruh PT Lematang Coal Lestari pada 16 November 2017 di Gunung Raja, Muara Enim, Sumatera Selatan.

19 Berdasarkan Hasil Resume naskah PKB/PP dari berbagai perusahaan terkait pengaturan hak cuti haid di perusahaan. Sebanyak 20 PKB diteliti untuk mengetahui pengaturan cuti haid di perusahaan yang berasal dari sektor: garmen, elektronik, kimia dan farmasi, kertas, penambangan batu bara.

20 Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Jumisih, Ketua Umum Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP) pada 9 Desember 2017, di Jakarta, pukul 14:36.

21 Berdasarkan Hasil Wawancara melalui email dengan Vivi Widyawati, Aktivistis Perempuan Mahardika, Jakarta.

kasus perburuhan atau 4.565 pencari keadilan, tidak ditemukan pengaduan terkait hak cuti haid,” jelas Eny. Sementara, Lembaga Bantuan Hukum Asosiasi Perempuan Indonesia untuk Keadilan (LBH APIK) juga mengungkapkan hal yang sama. Menurut Advokat LBH APIK Iit Rahmatin dalam 5 tahun terakhir tidak ada pengaduan berkaitan cuti haid dari buruh. “Faktornya bermacam-macam, selain karena fokus LBH APIK yang berubah pada permasalahan kekerasan seksual dan kekerasan dalam rumah tangga (KDRT), saat ini LBH APIK juga kekurangan personal sehingga tidak menangani kasus-kasus perburuhan seperti cuti haid,” ujar Iit.²²

3.3. Cuti Haid dan Problem Ketidakadilan Gender

Hambatan yang dilalui buruh perempuan ketika mengalami haid berlangsung secara sistematis. Untuk mengambil cuti haid, buruh perempuan harus berhadapan dengan mandor, HRD, dan klinik perusahaan demi selembar surat dokter sebagai persyaratan untuk tidak bekerja. Selembar surat dokter itu merepresentasikan berbagai ketidakadilan yang dialami buruh perempuan. Dengan atau tanpa surat dokter, anggapan cuti haid sebagai sakit itu merugikan buruh. “Tidak spesifik diatur karena cuti haid (di PKB) diatur bareng menjadi cuti sakit. (Meskipun) ada kesempatan pekerja istirahat lebih panjang, akumulasi (ijin sakit) ini merugikan buruh perempuan” jelas Pengurus Serikat Pekerja PT Tanjung Enim Lestari (SPPT TEL) John Sibarani.²³

Ketidakadilan gender sebagaimana diungkapkan oleh Mansour Fakhri, termanifestasi dalam berbagai bentuknya di tempat kerja. *Pertama*, buruh mengalami marginalisasi ketika akan mengambil cuti haid. Marginalisasi yang paling lazim buruh perempuan yang mengambil hak cuti haid adalah:

1. Upah dipotong dengan alasan tidak bekerja atau *no work no pay* atau biaya pemeriksaan tersebut dipotong dari dana BPJS milik buruh.
2. Membayar sendiri biaya periksa ke dokter untuk mendapatkan surat sakit. Hal ini dilakukan karena tidak ada klinik di tempat kerja atau menghindari pemeriksaan dari dokter perusahaan yang mempersulit pemberian surat dokter.
3. Cuti haid diganti uang, tetapi jumlahnya lebih rendah dari upah per hari.
4. Cuti haid diganti dengan satu pack pembalut yang harganya lebih rendah dibandingkan upah per hari.
5. Buruh kontrak yang cuti haid –dengan menyerahkan surat sakit dari dokter– mendapatkan penilaian kinerja yang tidak bagus sehingga kontraknya tidak diperpanjang.

22 Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Iit Rahmatin, Advokat Lembaga Bantuan Hukum Asosiasi Perempuan Indonesia untuk Keadilan (LBH APIK) pada 3 Januari 2018 di Jakarta.

23 Berdasarkan Hasil Wawancara dengan John Sibarani, Pengurus Serikat Pekerja PT. Tanjung Enim Lestari (SPPT TEL) di Gunung Raja, Muaran Enim, pada 16 November 2017, pukul 18:30.

Kedua, stereotype (label negatif) bahwa buruh perempuan yang cuti haid adalah pemalas. Buruh yang tidak masuk bekerja meskipun dengan alasan cuti haid mendapatkan stempel sebagai buruh yang malas dan produktivitasnya rendah. Domin menjelaskan bahwa buruh perempuan di pabrik pengolahan udang di Lamongan, Jawa Timur tetap memaksakan diri untuk bekerja meskipun harus menahan rasa sakit luar biasa ketika haid. “Cap sebagai pemalas dan tidak produktif itu sangat menakutkan karena itu artinya kontrak kerja tidak akan diperpanjang,” jelas Domin.²⁴ Selain label sebagai pemalas, buruh perempuan juga merasa malu untuk membahas haid secara terbuka karena menganggap bahwa darah haid kotor, tidak pantas dibicarakan secara terbuka dan merupakan hal yang sangat privat. Hal ini, terungkap dalam wawancara dengan buruh perempuan di Muara Enim, Sumatera Selatan.²⁵

Ketiga, subordinasi atau anggapan bahwa cuti haid tidak penting. Menganggap cuti haid tidak penting itu sama saja dengan anggapan bahwa kesehatan reproduksi bagi buruh perempuan juga tidak penting. Kenyataan bahwa cuti haid dianggap sebagai isu nomor dua diketahui dengan berbagai fakta, antara lain: perusahaan tidak melakukan sosialisasi hak cuti haidnya pada buruh (tidak diberi buku PKB/PP), cuti haid bukan isu utama serikat buruh, pengurus serikat buruh tidak paham isu kesehatan reproduksi –termasuk cuti haid didalamnya– karena lebih fokus memperjuangkan isu lain seperti upah, kontrak/outsourcing, bonus, dan isu lainnya.

Keempat, beban ganda (burden) juga dialami buruh perempuan yang sedang cuti haid. Pengurus Serikat Pekerja Sekuriti (SPS) Rusmalahati menceritakan pengalamannya berkaitan dengan beban ganda yang dialaminya. Selama lima belas tahun bekerja, Mala selalu mengambil cuti haid karena menurutnya itu hak yang harus diambil. Namun, meskipun dirinya sedang cuti, tak mungkin terbebas dari pekerjaan domestik. “Haid ya cuti, istirahat di rumah ya. Mengurus anak, mengurus suami, tetap saja dikerjakan meskipun haid,” ujar Mala.

Kelima, kekerasan (violence) juga dialami buruh perempuan ketika cuti haid. Kekerasan yang dialami oleh buruh perempuan itu, bentuknya:

1. Psikologis buruh perempuan diserang oleh mandor, HRD, atau supervisor dengan cara: dimaki, dibentak, dihukum berdiri di depan line produksi, tidak diberi pekerjaan.
2. Diperiksa oleh satpam, atasan, atau dokter klinik untuk membuktikan sedang haid atau diminta menempelkan kapas pada alat kelamin untuk membuktikan adanya darah haid.
3. Dipaksa bekerja meskipun merasakan sakit, nyeri, demam, dan bahkan sampai pingsan.
4. Diberi obat pereda sakit, meskipun tidak tahu jenis obat tersebut.

24 Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Domin Damayanti, Peneliti dari Institute Solidaritas Buruh Surabaya (ISBS) pada 12 Desember 2017, di Jakarta, pukul 19:45.

25 Berdasarkan Hasil Wawancara dengan 6 buruh perempuan di Muara Enim, Sumatera Selatan pada 16 November 2017 di Gunung Raja, Muara Enim, Sumatera Selatan.

5. Waktu istirahat pendek sehingga kesulitan untuk ganti pembalut dan tidak tersedia cukup air bersih di kamar mandi untuk membersihkan haid.

Dokter Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Lelitasari Danukusumo menyatakan bahwa dokter yang bertugas di klinik perusahaan mendapat permintaan untuk melakukan pemeriksaan langsung pada pembalut yang dipakai oleh buruh perempuan, tujuannya untuk memastikan buruh perempuan benar-benar sedang haid. “Suatu hari datang ke klinik 2 orang buruh perempuan (yang sedang haid) diantar dari bagian HRD, dia meminta saya untuk memeriksanya. Permintaan tersebut saya tolak karena tidak etis rasanya memeriksa pembalut yang dipakai,” kata Lelita menjelaskan.²⁶

Sementara Jumisih menceritakan pengalaman anggotanya yang bekerja di pabrik garmen Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung yang diperlakukan dengan kasar oleh Mandornya. Buruh yang masuk kerja sesudah selesai cuti haid dipanggil oleh Mandor dan dipaksa berdiri di depan line produksi seharian, tidak diberi pekerjaan, dan dipermalukan di hadapan buruh lainnya. “Emang haid sakit? Saya haid, gak sakit!” kata Jumisih menirukan bentakan Mandor pada buruh perempuan di pabrik.²⁷ Domin juga mendapatkan cerita yang sama dari buruh perempuan yang bekerja pada pabrik pengolahan udang. “Buruh yang merasakan nyeri ketika haid dan kerjanya melambat diteriaki oleh atasannya agar bekerja lebih serius,” ujar Domin.²⁸

3.4. Uang Pengganti Cuti Haid, Membeli Rasa Sakit Buruh Perempuan

Buruh perempuan yang bekerja, mengalami haid, dan kemudian cuti adalah sesuatu yang normal, wajar, normatif, dan tidak melanggar hukum. Tidak ada yang salah dengan semua siklus itu. Pembahasan pada sub bab sebelumnya berusaha mengurai kompleksitas permasalahan cuti haid yang sedemikian berkelindan dan pada ujungnya menempatkan buruh perempuan sebagai pihak yang paling dirugikan.

Kenapa mereka harus dipaksa tetap bekerja, padahal mereka mengalami sakit yang luar biasa? Rasa sakit dan nyeri itu dirasakan mayoritas buruh perempuan. Mengutip hasil survey yang dilakukan oleh Frontier, –sebagaimana dimuat dalam Tibunjabar.co.id– Lelitasari menyebutkan data bahwa 62,7% dari perempuan Indonesia mengalami nyeri ketika haid dan menjadi kendala ketika beraktivitas.²⁹

Mala menjelaskan bagaimana rasanya buruh perempuan yang sedang haid. “Kalau sedang haid itu saya itu pasti sakit, pegel banget, gelisah, dan gak bisa tidur. Kalau susah tidur, penyakit lain pasti datang, batuk, pilek, pusing, bawaannya emosi mulu,” jelas Mala.

26 Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Dr. Lelitasari Danukusumo, melalui email.

27 Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Jumisih, Ketua Umum Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP) pada 9 Desember 2017, di Jakarta, pukul 14:41.

28 Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Domin Damayanti, Peneliti dari Institute Solidaritas Buruh Surabaya (ISBS) pada 12 Desember 2017, di Jakarta, pukul 19:23.

29 Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Dr. Lelitasari Danukusumo, melalui email. Dalam pernyataannya, Dr. Lelitasari Danukusumo mengutip berita yang termuat dalam link <http://jabar.tribunnews.com/2016/06/04/627-persen-wanita-indonesia-mengalami-nyeri-saat-haid>

Mala tidak sendiri, ada banyak buruh perempuan yang mengalami sakit yang sama. Staff Perpustakaan Daniel S. Lev STHI Jentera Tuti Nurkhasanah menjelaskan ketika sedang haid badannya sakit, perutnya seperti diremas-remas dan kadang-kadang buat bangun (dari tempat tidur) saja susah.³⁰

Buruh pabrik garmen di Bogor Heti Susanti mengalami hal yang sama tentang rasa sakitnya ketika haid. Dia bercerita kalau haid pasti sakit, tapi dilarang cuti, gak boleh izin, dan harus tetap bekerja. “Bos bilang target kerjaan banyak, harus ekspor, kalian harus bekerja. Kan sudah diganti uang?” tuturnya menirukan suara Mandor di pabrik.³¹ Pengalaman buruh perempuan di pabrik pengolahan uang –seperti diceritakan Domin– juga sama. “Kalau pas haid itu kan nyeri, perut kram banget, kerja harus berdiri selama delapan jam, ngaduk empat puluh tong terus menerus,” ungkap Domin. Menurut Domin, eksploitasinya sudah sangat kejam dan perusahaan hanya peduli dengan produksi saja.³²

Menanggapi fenomena tersebut, Direktur Eksekutif Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS) Syarif Arifin menjelaskan bahwa perusahaan-perusahaan (terutama garmen) bekerja dengan target produksi yang tinggi, apalagi ketika harus mengejar deadline ekspor. Tidak terpenuhinya target produksi dan tertundanya ekspor, akan sangat mengganggu *performance* perusahaan. “Agar hal itu tidak terjadi, perusahaan akan berupaya dengan segala cara buruh (yang sedang haid) tetap hadir di pabrik dan bekerja. Selain dengan berbagai intimidasi, ada juga perusahaan yang merayu buruh dengan uang pengganti cuti haid,” ungkap Arifin.³³

Ada beberapa modus yang lazim dipakai, pertama dengan memberikan “iming-iming” pembalut. Buruh perempuan yang sedang haid dan masuk bekerja, perusahaan memberikan satu pack pembalut. Kedua, dengan memberikan kompensasi pengganti cuti haid sebesar upah sehari. “Besarnya uang pengganti haid sama dengan upah sehari, *ngitungnya* upah bulanan dibagi dua puluh lima hari kita bekerja,” ujar Heti menjelaskan.

Menurut Domin, penggantian cuti haid dengan pemberian satu pack pembalut itu tidak masuk akal. *Pertama*, kebutuhan perempuan yang sedang haid itu rata-rata per hari 5 pembalut, dengan masa haid yang sekitar 6 hari, kebutuhan minimalnya 1,5-2 pack. *Kedua*, harga satu pack pembalut itu nilainya dibawah upah per hari. Jadi buruh dirugikan 2 kali.³⁴

Nominal pengganti cuti haid, berkorelasi dengan sejumlah uang yang bisa “diselamatkan” oleh perusahaan. Data penelitian LIPS pada 2012 menunjukkan hal itu. Pada 2012, PT PBT di Tangerang mempekerjakan 2000 orang buruh dan 75 persen atau sebanyak 1500 adalah buruh perempuan. Produksi sepatu per jam adalah 100 pasang, dengan harga

30 Wawancara dengan Tuti Nurkhasanah, Staff Perpustakaan Daniel S. Lev STHI Jentera, Jakarta. Wawancara dilakukan di Jakarta pada 8 Desember 2018.

31 Wawancara dengan Heti Susanti, Buruh Pabrik Garmen di Bogor melalui komunikasi dengan WhatsApp pada 20 November 2017.

32 Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Domin Damayanti, Peneliti dari Institute Solidaritas Buruh Surabaya (ISBS) pada 12 Desember 2017, di Jakarta, pukul 19:31

33 Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Syarif Arifin, Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS) melalui email.

34 Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Domin Damayanti, Peneliti dari Institute Solidaritas Buruh Surabaya (ISBS) pada 12 Desember 2017, di Jakarta, pukul 19:47.

per pasang sebesar Rp. 1.300.000. Dengan UMK pada sebesar Rp. 1.381.000 dalam 25 hari kerja, perhitungan upah buruh per hari adalah Rp. 55.240.

Perhitungan uang yang bisa diselamatkan oleh pengusaha adalah:

1. Total produksi sepatu dalam sebulan: 100 pasang sepatu x 7 jam bekerja x 25 hari kerja = 17.500 pasang sepatu. Kemampuan produksi satu orang buruh dalam sebulan adalah 17.500 pasang sepatu : 2000 buruh adalah 8,75 pasang sepatu, Jumlah uang yang dihasilkan buruh dalam sebulan: 8,75 pasang sepatu x Rp. 1.300.000 = Rp. 11.375.000 dengan demikian uang yang dihasilkan buruh per hari = $11.375.000 : 25 = \text{Rp. } 455.000$
2. Ketika pengusaha hanya membayar pengganti cuti haid dengan upah sehari sebesar Rp. 55.240, keuntungan yang dapat diperoleh pengusaha per bulan dapat dihitung sebesar: $\{\text{Rp. } 455.000 - (2 \text{ hari cuti haid} \times \text{Rp. } 55.240)\} \times 1.500 \text{ buruh perempuan} = \text{Rp. } 516.780.000 \text{ juta atau Rp. } 6.201.360.000 \text{ per tahun.}$
3. Uang sebesar Rp. 6.201.360.000 yang bisa diselamatkan perusahaan tersebut, setara dengan upah 1.500 buruh perempuan sebesar UMK Rp. 1.381.000 selama 3 bulan.³⁵

Menurut Arifin, fenomena ini merupakan puncak gunung es yang muncul ke permukaan. Pada industri garmen, kebutuhan produksi sepatu di Indonesia untuk memenuhi ekspor selalu bertambah tiap tahun; jumlah dan nilai uangnya bertambah. Indonesia berada pada ranking 6 secara global. Pada 2011 ekspor Indonesia mencapai 300 juta pasang sepatu, kalau dikonversi, jumlahnya mencapai 3301 juta dolar Amerika Serikat (AS) dan meningkat menjadi 3524 juta dolar AS pada 2012.

Sementara, pada tahun yang sama, data buruh yang bekerja pada sektor garmen adalah 2 juta orang; mayoritas perempuan. “Sekarang bisa dihitung, bagaimana hubungan antara buruh perempuan, cuti haid, target produksi, dan lingkaran setan itu bekerja. Ada buruh yang cuti haidnya dibayar, tapi sangat banyak yang tidak pernah mendapatkan uang pengganti,” ungkap Arifin (Dahana, Mufakkir dan Arifin, 2016).

Prof. Dr. Agnes Widanti, dalam bukunya yang berjudul *Hukum Berkeadilan Jender Aksi Interaksi Kelompok Buruh Perempuan Dalam Perubahan Sosial*, mempertegas kondisi tersebut:

“Buruh perempuan mengalami ketidakadilan berlipat kali dibanding dengan ketidakadilan sosial yang dialami oleh buruh laki-laki karena disamping ketidakadilan sosial yang dialami buruh laki-laki, buruh perempuan mengalami ketidakadilan sosial karena mereka *perempuan*.”³⁶

35 Simulasi perhitungan ini dilakukan bersama dengan Syarif Arifin dalam wawancara di Kantor LIPS Bogor pada 15 Desember 2017

36 Prof. Dr. Agnes Widanti, “*Hukum Berkeadilan Jender Aksi Interaksi Kelompok Buruh Perempuan dalam Perubahan Sosial*”, (Jakarta: Kompas, 2005), hlm. 5.

“...dengan demikian industri telah menciptakan *sexual division of labor* yang baru yaitu pekerjaan ringan di industri padat karya yang penuh limbah dengan upah murah adalah pekerjaan buruh perempuan.”³⁷

4. Penutup

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Cuti haid merupakan hak buruh perempuan yang fundamental karena sangat erat kaitannya dengan kesehatan reproduksi buruh perempuan yang akan berpengaruh terhadap kualitas kesehatan perempuan sebagai calon ibu dan kualitas generasi mendatang.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 81, ayat (1) dan (2) sebagai pengganti Undnag-Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948, pasal 13 telah mengubah perlindungan afirmatif bagi buruh perempuan yang akan cuti haid menjadi lebih liberal dan memaksa buruh perempuan berhadapan langsung dengan pengusaha yang lebih kuat posisinya.
3. Paham patriarki yang terjadi di dalam serikat buruh, semakin memperburuk dan mempersulit posisi buruh perempuan untuk berjuang mendapatkan hak-haknya, terutama hak cuti haid.
4. Buruh perempuan yang berniat mengambil hak cuti haid, mengalami ketidakadilan gender berbentuk marginalisasi, subordinasi, stereotipe, kekerasan, dan beban ganda.
5. Penghambatan cuti haid bagi buruh perempuan di tempat kerja, erat kaitannya dengan kepentingan perusahaan dalam mengakumulasi keuntungannya.

4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, perlu disampaikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Serikat buruh mengubah perspektif perjuangannya dengan menjadikan isu-isu keselamatan dan kesehatan kerja –termasuk kesehatan reproduksi dan hak cuti haid–sebagai isu penting, sejajar dengan isu lainnya (upah, kontrak/outsourcing, PHK) melalui pendidikan, kampanye, advokasi, dan aksi.
2. Serikat buruh perlu membuat terobosan advokasi terhadap hak cuti haid dengan

37 Prof. Dr. Agnes Widanti, “*Hukum Berkeadilan Jender Aksi Interaksi Kelompok Buruh Perempuan dalam Perubahan Sosial*”, (Jakarta: Kompas, 2005), hlm. 9.

mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun tentang Ketenagakerjaan, pasal 81 ayat (1) dan (2) dikaitkan perlindungan upah pada pasal 93 ayat (2) huruf dan sanksi pidana dan sesuai pasal 186.

3. Serikat buruh perlu merangkul berbagai pihak yang memiliki perhatian yang sama atas isu-isu keselamatan dan kesehatan kerja –termasuk kesehatan reproduksi dan hak cuti haid– untuk berjuang bersama memberikan desakan dan tekanan kepada Pemerintah untuk hadir dan memberikan perlindungan pada hak-hak buruh.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Bambang T. Dahana, Abu Mufakhir, Syarif Arifin. *Darimana Pakaianmu Berasal? Upah dan Kondisi Kerja Buruh Industri Garmen, Tekstil dan Sepatu di Indonesia*, 2016. Yogyakarta: Tanah Air Beta, 2016.
- Dr. Agusmidah, S.H., M.HUM. *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*. Jakarta: PT. Sofmedia, 2011.
- Jurnal Perempuan edisi 41. *Seksualitas*. Jakarta: Penerbit Yayasan Jurnal Perempuan. 2005.
- Mansour Fakih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Insist Press, 2016.
- Maria Mies. *Patriarchy and Accumulation on a World Scale: Women in the International Division of Labour*. London & New York: Zed Books, 1986.
- Michele Ford and Lyn Parker. *Women and Work in Indonesia*. London: Taylor & Francis e-Library, 2008.
- Prof. Dr. Agnes Widanti. *Hukum Berkeadilan Jender Aksi Interaksi Kelompok Buruh Perempuan dalam Perubahan Sosial*. Jakarta: Kompas, 2005.
- Rosemarie Putnam Tong. *Feminisme Thought*. Yogyakarta: Penerbit Jalasutra, 2005.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Lihat Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Lihat Undang-Undang Kerja Nomor 12 tahun 1948.

INTERNET

- Ardhanaryinstitute.org. "Yuk Belajar Memahami Feminisme." *Ardhanaryinstitute.org*. diakses pada 20 Desember 2017.
<http://ardhanaryinstitute.org/index.php/2016/04/20/yuk-belajar-memahami-feminisme/>.
- <http://www.imf.org/External/NP/LOI/2003/idn/01/index.htm>. Letter of Intent, Memorandum of Economic and Financial Policies, and Technical Memorandum of Understanding diakses pada 19 Desember 2017.
- Indiah, Ruth Rahayu. "Ruth Indiah Rahayu: Feminisasi Dunia Kerja Menguntungkan Kapitalis." *Indoprogress.com*. diakses pada 26 Oktober 2017. <https://indoprogress.com/2013/08/ruth-indiah-rahayu-feminisasi-dunia-kerja-menguntungkan-kapitalisme/>.
- Kamus Kesehatan, <http://kamuskesehatan.com/arti/menstruasi/>.
- Mif19.tea's.Blog. "Haid, Nifas Dan Istihadoh Perspektif Al-Qur'an, Hadis Dan Fiqih," *Kamuskesehatan.com*. diakses pada 23 Oktober 2017. <https://miftah19.wordpress.com/2013/02/06/haid-nifas-dan-istihadoh-perspektif-al-quran-hadis-dan-fiqih/>.
- Serbukindonesia.org. "Membangun Indonesia Mulai Dengan Penuhi Cuti Haid Bagi Perempuan Buruh." *Serbukindonesia.org*. diakses pada 23 Oktober 2017. <http://serbukindonesia.org/pub/membangun-indonesia-mulai-dengan-penuhi-cuti-haid-bagi-perempuan-buruh/>.
- Serbukindonesia.org. "Membangun Indonesia: Mulai dengan Penuhi Cuti Haid Bagi Perempuan Buruh." *Serbukindonesia.org*. diakses pada 23 Oktober 2017. <http://serbukindonesia.org/pub/membangun-indonesia-mulai-dengan-penuhi-cuti-haid-bagi-perempuan-buruh/>.