

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum terkait hak cuti haid yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja perempuannya dapat diterapkan melalui peraturan atau kontrak kerja oleh perusahaan untuk mengadaptasi dan mengatur mengenai cuti haid di dalam perusahaannya melalui kontrak kerja atau perjanjian kerja bersama. Cuti haid telah diatur dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja perempuan dalam 2 (dua) hari pertama haid jika merasakan sakit dan telah memberitahukan hal itu kepada pengusaha dapat mengambil cuti dari pekerjaannya. Hal itu diperuntukan agar para pekerja perempuan dapat menciptakan kesejahteraan bagi para pekerja, khususnya pekerja perempuan. Lebih lanjut, dengan adanya cuti haid ini, perusahaan bisa menciptakan atmosfer dalam lingkungan kerja yang menganut prinsip *work-life-balance* terhadap para pekerjanya, di mana para pekerja perempuan yang sedang haid dapat beristirahat sampai rasa sakitnya mereda. Beberapa perusahaan di Kabupaten Banyumas sendiri telah mengadopsi aturan mengenai cuti haid dalam kontrak kerja atau perjanjian kerja dengan ketentuannya masing-masing yang harus dipenuhi oleh para pekerja perempuan agar bisa mengakses hak tersebut.
2. Pertanggungjawaban hukum yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja perempuan mengenai cuti haid ialah berupa pemberian hak cuti

tersebut kepada para pekerja. Mengenai tidak diaturnya hak cuti haid bagi pekerja perempuan menyebabkan adanya kekosongan hukum di mana perusahaan merasa tidak perlu bertanggungjawab apabila tidak mengatur hal tersebut. Akan tetapi, bentuk pertanggungjawaban hukum yang diberikan juga dapat berupa diberikannya izin sakit jikalau belum mengatur mengenai cuti haid dalam kontrak kerja. Seperti perusahaan yang tidak memuat hak-hak mengenai cuti haid bagi para pekerja perempuan, akan tetapi memperbolehkan pekerja perempuan mengambil izin dalam hal merasakan nyeri yang tidak tertahankan, sehingga pemberian izin tersebut juga dianggap sebagai pertanggungjawaban dari perusahaan.

B. Saran

1. Peran dari serikat pekerja terutama di Kabupaten Banyumas diharapkan dapat lebih ditingkatkan berupa pengaturan cuti haid yang dimuat dalam peraturan perusahaan. Hal ini sendiri telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan yang berarti telah dijamin dan memiliki sifat kepastian hukum. Akan tetapi dengan fenomena masih banyaknya perusahaan yang tidak mencantumkan aturan tersebut, dan dengan minimnya pengaruh atau ketiadaan dari serikat pekerja, seringkali membuat para pekerja perempuan tidak memahami adanya aturan mengenai cuti haid. Cara lain yang dapat ditempuh yakni dengan mencari tahu bagi para pekerja itu sendiri mengenai hak-hak yang dapat diperolehnya, dan keterbukaan dari para perusahaan untuk mengadopsi cuti haid dalam peraturannya guna

menciptakan *work-life balance* yang nantinya akan berpengaruh positif kepada tren perusahaan tersebut.

2. Ketiadaan sanksi atau pertanggungjawaban hukum kepada perusahaan yang tidak mengatur mengenai hak cuti haid dalam kontrak kerja atau perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja perempuan menyebabkan adanya perusahaan yang tidak mengatur hak tersebut. Kekosongan hukum mengenai pertanggungjawaban hukum itu juga diharapkan dapat segera dipenuhi melalui peraturan baru sehingga kebutuhan akan keadilan bagi pekerja perempuan dapat diwujudkan melalui hak pemberian cuti haid yang bersifat memaksa dan dapat memberikan sanksi terhadap perusahaan apabila tidak diberlakukan.

