Politica:Jurnal Hukum Tata Negara dan Politik Islam
Vol. 11, No. 1, Juni 2024, (106-117)
https://doi.org/10.32505/politica.v11i1.9232
P-ISSN 2477-2844 | | E-ISSN 2615-5745

Islam dan Negara: Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Wanita Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan

Maisyithoh Rahma Fitri[1]*, Mumtazinur[2], Husni Mubarak[3]
[1,2,3]Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Indonesia
e-mail: maisyithohpku@ar-raniry.ac.id

*Corresponding Author

https://journal.iainlangsa.ac.id/index.php/politica/article/view/9232		
Submitted: July 07, 2024	Accepted: August 4, 2024	Published: August 16, 2024

Abstract

Law Number 6 of 2023 on Employment provides a strong legal foundation for upholding the rights of female workers, including the right to menstrual leave. This study delves into the right to menstrual leave from the perspective of Fiqh Siyasah within the context of the principle of Mabda al-Musawah (equality) and responsive law. This principle emphasizes the importance of equal treatment without gender discrimination and the need for laws that are responsive to social changes to ensure regulations can protect the rights of female workers and create an inclusive work environment. In Islamic law, the principles of mabda al-musawah and responsive law underscore the importance of justice for female workers and emphasize equality before the law regardless of gender. The research method involves literature studies with qualitative descriptive analysis. The results of the study show that the principle of mabda al-musawah emphasizes the importance of equality and fair treatment for all workers without gender discrimination and provides opportunities for female workers to rest without losing their right to wages. The principle of responsive law emphasizes the adaptability of laws to social changes and community needs, which is relevant to the specific needs of female workers related to the menstrual cycle. Thus, it can be concluded that the implementation of the principles of mabda al-musawah and responsive law in menstrual leave rights is not explicitly regulated, indicating that the law does not adequately meet the needs of female workers. Additionally, the payment of wages during leave, which depends on agreements with employers, can disadvantage workers. The legislative process that lacks the involvement of society, especially workers and women, shows that this law is not fully responsive.

Keywords: Legal protection, female workers, Mabda al-Musawah, responsive law

Abstrak

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan memberikan landasan hukum yang kuat untuk menegakkan hak-hak pekerja perempuan, termasuk hak cuti haid. Penelitian ini mendalami hak cuti haid dari perspektif Fiqh Siyasah dalam konteks prinsip Mabda al-Musawah (kesetaraan) dan hukum responsif. Prinsip ini menekankan pentingnya

Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International
(CC BY-NC 4.0)

perlakuan setara tanpa diskriminasi gender dan perlunya hukum yang responsif terhadap perubahan sosial untuk memastikan peraturan dapat melindungi hak pekerja perempuan dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Dalam hukum Islam, prinsip mabda al-musawah dan hukum responsif menegaskan pentingnya keadilan bagi pekerja perempuan dan menekankan kesetaraan di hadapan hukum tanpa memandang jenis kelamin. Metode penelitian menggunakan studi literatur dengan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa asas mabda al-musawah menekankan pentingnya kesetaraan dan perlakuan adil bagi semua pekerja tanpa diskriminasi berdasarkan gender serta memberikan kesempatan bagi pekerja perempuan untuk beristirahat tanpa kehilangan hak upah. Asas hukum responsif menekankan adaptabilitas hukum terhadap perubahan sosial dan kebutuhan masyarakat yang relevan dengan kebutuhan khusus pekerja perempuan terkait siklus haid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, implementasi asas mabda al musawah dan asas hukum responsif dalam hak cuti haid tidak diatur secara eksplisit sehingga menunjukkan hukum ini tidak memenuhi kebutuhan pekerja perempuan. Serta pembayaran upah selama cuti yang bergantung pada kesepakatan dengan pengusaha yang dapat merugikan pekerja. Proses legislasi yang kurang melibatkan partisipasi masyarakat, terutama buruh dan perempuan menunjukkan bahwa hukum ini tidak sepenuhnya responsif.

Kata kunci: Perlindungan hukum, pekerja perempuan, Mabda al-Musawah, hukum responsif

Pendahuluan

Perlindungan hukum bagi pekerja wanita adalah komponen penting dari hak asasi manusia, mengingat Indonesia secara eksplisit memasukkan hak untuk bekerja dalam konstitusinya, yang menyiratkan bahwa mendapatkan pekerjaan adalah bagian dari hak asasi manusia (Muladi, 2009). Sesuai dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak, penting untuk mengeliminasi diskriminasi terhadap wanita sebagai bagian dari perlindungan hak asasi manusia. Penelitian terhadap kemungkinan diskriminasi dan ketidakadilan yang dialami oleh pekerja wanita, termasuk hak untuk cuti menstruasi, adalah langkah esensial untuk menghormati dan melindungi hak-hak tersebut.

Hak Cuti menstruasi/haid merupakan salah satu privasi dalam urusan pekerjaan yang khusus diberikan kepada perempuan. Dalam kesetaraan di tempat kerja, perempuan mempunyai hak yang sama dengan laki-laki, namun memiliki keperluan spesifik yang membuat mereka berhak atas fasilitas tertentu. Sejalan dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, khususnya di Pasal 49 ayat 2 dan 3, disebutkan bahwa perempuan memiliki hak atas perlindungan khusus, termasuk dalam aspek pekerjaan yang mengancam keselamatan atau kesehatan yang berhubungan dengan fungsi reproduktif, yang harus dilindungi dan dijamin oleh undang-undang.

Setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan hukum sebagai sebuah keharusan dasar, namun seringkali prinsip keadilan dan kesamaan hak di tempat kerja tidak diutamakan oleh pemerintah. Misalnya, hak atas reproduksi bagi pekerja wanita terlindungi di bawah Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Undang-undang tersebut menekankan pada perlindungan yang sama untuk pekerja pria maupun wanita, serta menegakkan kesetaraan hak mereka. Hal ini tampak dalam Pasal 5 yang menyatakan "setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan

pekerjaan," dan Pasal 6 yang menyatakan "setiap pekerja/buruh berhak menerima perlakuan yang bebas dari diskriminasi oleh pengusaha." (Aditya Rani, 2020).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan adalah regulasi krusial yang mengatur hubungan kerja di Indonesia dan memberikan jaminan terhadap hak-hak pekerja. Dalam undang-undang ini, diatur pula mengenai pemberian hak cuti menstruasi kepada pekerja wanita. Pemberian cuti ini merupakan langkah dalam menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat dan setara, serta mengatasi kebutuhan biologis yang khusus dialami oleh wanita.

Perbedaan antara karyawan pria dan wanita dapat dilihat dari peran dan tanggung jawab yang mereka emban. Banyak terjadi diskriminasi gender yang mencakup kekerasan baik fisik, mental, seksual, maupun ekonomi. Wanita mengalami proses biologis khusus seperti kehamilan, menyusui, dan menstruasi, yang seringkali menyebabkan ketidaknyamanan, khususnya pada hari-hari awal menstruasi. Untuk melindungi hak-hak pekerja wanita, Indonesia telah mengimplementasikan beberapa undang-undang, dimulai dengan UU Nomor 12 Tahun 1948, kemudian diperbarui dengan UU Nomor 1 Tahun 1951, dan saat ini diatur lebih lanjut dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Safitri & Apriani, 2022).

Sesuai dengan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja wanita yang mengalami ketidaknyamanan selama menstruasi dapat melapor kepada pengusaha dan mendapatkan hak untuk tidak bekerja di hari pertama dan kedua saat menstruasi. Lebih lanjut, pekerja wanita juga berhak mendapatkan masa istirahat selama 1,5 bulan sebelum waktu persalinan yang ditentukan oleh dokter kandungan atau bidan. Dalam hal terjadi keguguran, wanita tersebut juga memiliki hak untuk istirahat 1,5 bulan berdasarkan keterangan medis dari dokter atau bidan. Dari Pasal 93 Ayat (2) huruf a dari Undang-Undang yang sama, dinyatakan bahwa pekerja wanita yang mengambil cuti karena alasan menstruasi pada hari pertama dan kedua tetap berhak atas gaji mereka (Yayuk Sugiarti, 2018).

Hak dan perlindungan bagi pekerja wanita terkait izin saat haid telah dijabarkan dalam pasal 81 ayat 1 dan 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ayat 1 menjelaskan bahwa pekerja wanita yang mengalami kesakitan saat menstruasi dan telah menginformasikan hal tersebut kepada pemberi kerja, memiliki hak untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua selama periode menstruasi. Sementara itu, Ayat 2 mengatur bahwa implementasi dari ketentuan yang disebutkan dalam Ayat 1 harus diatur melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (Sukmarani & Nugroho, 2016).

UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang hak cuti haid terdapat juga UU No. 6 Tahun 2023 yang turut membahas persoalan tentang hak pekerja wanita salah satunya hak cuti haid sebagaimana yang terlampir pada Pasal 79 UU No. 6 Tahun 2023. Hak cuti haid diakui sebagai komponen penting dari hak-hak pekerja yang harus dilindungi oleh negara. Studi dan survei menunjukkan bahwa banyak perempuan mengalami ketidaknyamanan dan gangguan kesehatan selama masa haid, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan mereka di tempat kerja. Dengan adanya pengaturan hak cuti haid, diharapkan bahwa pekerja perempuan dapat memperoleh kesempatan untuk beristirahat dan mengatasi gangguan kesehatan ini tanpa khawatir kehilangan penghasilan atau kesempatan kerja.

Cuti haid memiliki sisi positif dan negatif. Positifnya, hal ini memberi kesempatan bagi pekerja wanita untuk beristirahat ketika mengalami rasa sakit selama menstruasi, dianggap sebagai bentuk penghormatan terhadap perempuan, dan disertai upah penuh. Sedangkan sisi negatifnya meliputi pekerja yang tidak sakit tetap meminta cuti haid, ada yang mengaku haid untuk mendapatkan cuti, sehingga hal ini bisa merugikan perusahaan, terutama jika mayoritas pekerjanya perempuan (Sukmarani & Nugroho, 2016).

Tulisan ini juga akan membahas persoalan hak cuti haid dari sudut pandang Fiqh Siyasah terkhususnya pada asas Mabda al-Musawah dan asas Hukum Responsif. Secara leksikal, 'fiqh' diartikan sebagai pemahaman, sedangkan dalam istilah khusus, fiqh mengacu pada ilmu yang mempelajari hukum-hukum syariat yang bersangkutan dengan praktik kehidupan, berdasarkan interpretasi dari al-Qur'an dan as-Sunnah yang dirumuskan oleh mujtahid melalui proses berpikir dan ijtihad. Sementara itu, 'Siyasah' dalam bahasa berarti mengelola, memimpin, atau mengatur. Dalam konteks terminologi, siyasah berkaitan dengan pemberian manfaat melalui pengelolaan atau kepemimpinan. Oleh karena itu, Fiqh Siyasah adalah bidang studi yang mempelajari segala aspek mengenai kepengurusan umat dan negara, termasuk hukum, aturan, serta kebijakan yang diimplementasikan oleh otoritas berdasarkan prinsip-prinsip syariat untuk kesejahteraan masyarakat (Jafar, 2018).

Studi ini memusatkan perhatian pada aspek Siyasah Dusturiyah dalam fiqh siyasah, yang mengeksplorasi berbagai isu hukum pemerintahan. Topik yang dijelajahi meliputi pengertian konstitusi, proses pembentukan undang-undang, fungsi demokrasi dan syura, serta prinsip negara hukum. Pembahasan ini juga meluas ke hubungan antara pemerintah dan rakyat, dengan fokus pada cara pemeliharaan hak-hak warga negara. Sebagai sebuah sub-bidang dari ilmu fiqh siyasah, Siyasah Dusturiyah mendalami struktur hukum sebuah negara serta interaksi antara undang-undang, pemerintahan, dan hak-hak warganya (H.A.Djazuli, 2003).

Menganalisis hak cuti haid ini menggunakan dua asas hukum utama yang digunakan adalah asas mabda al-musawah (asas kesetaraan) dan asas hukum responsif. Asas mabda al-musawah menekankan pentingnya perlakuan yang setara tanpa diskriminasi berdasarkan gender. Prinsip ini sangat krusial karena menjamin bahwa wanita mendapat hak yang setara dengan pria di lingkungan kerja. Selain itu, prinsip ini menjaga agar masalah menstruasi yang dihadapi oleh pekerja wanita tidak dijadikan dasar untuk diskriminasi atau perlakuan yang tidak setara. Dengan penerapan prinsip kesetaraan ini, hukum berupaya membentuk sebuah lingkungan kerja yang inklusif dan adil untuk semua karyawan, tanpa membedakan jenis kelamin.

Konsep Mabda Al-Musawah menekankan pada kesamaan kesempatan bagi semua, yang berarti mengeliminasi barier-barier yang menghambat seseorang untuk mencapai kemampuan maksimal mereka. Hal ini diwujudkan melalui penghapusan undang-undang dan hak-hak istimewa yang tidak adil, yang cenderung memberi kekuasaan hanya kepada kelompok, ras, atau gender tertentu. Setiap individu dianggap setara, sehingga tidak boleh ada yang memaksakan kehendak atas yang lain. Dalam konteks pemerintahan, konsep ini menegaskan bahwa penguasa atau pemerintah hendaknya tidak bertindak secara otoriter terhadap masyarakatnya. Prinsip kesetaraan ini vital untuk menghindari tindakan arbitrari dalam pengelolaan pemerintahan (Zulhamdi, 2019).

Prinsip hukum responsif menggarisbawahi pentingnya menciptakan regulasi yang

fleksibel dan dapat menyesuaikan diri dengan dinamika sosial serta kebutuhan masyarakat. Dalam konteks hak cuti haid, asas ini memastikan bahwa undang-undang tidak hanya bersifat statis tetapi juga mampu menyesuaikan dengan perkembangan sosial dan kebutuhan khusus pekerja perempuan. Hal ini penting karena kebutuhan dan kondisi pekerja dapat berubah seiring waktu, dan hukum harus mampu beradaptasi untuk tetap relevan dan efektif dalam melindungi hak-hak pekerja.

Pemilihan kedua asas ini dibandingkan dengan asas-asas lain, seperti asas kebebasan atau asas keadilan distributif, didasarkan pada relevansi dan kemampuan asas mabda al-musawah dan asas hukum responsif dalam menangani isu hak cuti haid secara efektif. Asas kebebasan, misalnya, lebih menekankan pada hak individu tanpa memperhitungkan konteks biologis dan sosial yang spesifik, sementara asas keadilan distributif lebih fokus pada distribusi sumber daya tanpa secara khusus meng address kebutuhan biologis khusus perempuan terkait hak cuti haid. Oleh karena itu, kedua asas yang dipilih dinilai lebih tepat dan relevan dalam konteks pengaturan hak cuti haid ini.

Berdasarkan latar belakang yang ada, penulis tertarik untuk membuat sebuah penelitian yang bertujuan untuk menegaskan pentingnya penerapan asas mabda al-musawah dan asas hukum responsif dalam analisis hak cuti haid dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan. Pendekatan ini tidak hanya mencerminkan komitmen terhadap kesetaraan gender dan keadilan, tetapi juga menunjukkan adaptabilitas hukum dalam merespons kebutuhan nyata pekerja perempuan di Indonesia.

Metode

Penelitian ini menggunakan Teori Siyasah Dusturiyah untuk menganalisis isi UU No. 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan, yang meliputi hak cuti haid pekerja wanita. Tujuan studi ini adalah menilai penerapan dan penghormatan terhadap hak tersebut. Metode kualitatif dipilih, dengan pengumpulan data dari literatur dan analisis teoritis untuk mengeksplorasi prinsip Mabda al-Musawah dan Hukum Responsif dalam konteks UU terkait. Data diperoleh melalui studi literatur atau yang dikenal juga dengan istilah studi kepustakaan. Metode ini mengandalkan penggunaan berbagai sumber yang dapat ditemukan di perpustakaan, seperti dokumen, buku, majalah, catatan sejarah, dan berbagai materi lainnya untuk mengumpulkan informasi dan data yang diperlukan (Cahyono, 2021). Peneliti akan menggunakan studi kepustakaan dengan mengumpulkan dan menganalisis perundang-undangan, buku, jurnal, skripsi, dan artikel terkait pembahasan. Jurnal ini menganalisis berdasarkan uraian analisis normatif yang menelaah serta menguraikan tentang UU No. 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan hak cuti haid bagi pekerja perempuan berdasarkan asas Mabda Al-Musawah dan asas hukum responsif.

Hasil dan Pembahasan

Asas Mabda Al-Musawah dalam UU No. 6 Tahun 2023

Fiqih Siyasah Dusturiyah pada aspek siyasah tasyri'iyah, atau kekuasaan legislatif, berfokus pada kemampuan pemerintah Islam dalam merancang dan mengimplementasikan undang-undang berlandaskan syariat yang diwahyukan oleh Allah SWT. Ini melibatkan tanggung jawab pemerintah dalam pengesahan hukum untuk diterapkan di kalangan umat

Islam, dengan memastikan bahwa semua regulasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariat Islam (Rinaldo & Pradikta, 2021).

Salah satu asas dalam fiqh Siyasah Dusturiyah adalah prinsip Mabda Al-Musawah, yang menekankan pada kesetaraan semua manusia dalam martabat, status, dan posisi. Dalam Islam, tidak ada diskriminasi terhadap individu berdasarkan status sosial, jenis kelamin, atau ras. Kehormatan seseorang di mata Allah ditentukan oleh tingkat ketakwaannya (Riyanto, 2017). Dalam kitab suci Alquran, Allah S.W.T menyampaikan dalam surat Al-Hujurat, pada ayat ke-13, yang artinya:

"Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling taqwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal."

Dalam Islam, ada prinsip bahwa setiap orang dianggap sederajat dalam konteks hukum. Tujuan dari keadilan dalam hukum Islam adalah untuk memastikan semua hak dan kewajiban terpenuhi bagi setiap individu. Allah merupakan satu-satunya sumber otoritas legislatif, sedangkan pemimpin dan masyarakat mendapat tugas untuk mengatur urusan masyarakat berdasarkan wahyu dan melaksanakan ijtihad dengan menggunakan pendekatan musyawarah (Farid abdul Khaliq ; penerjemah, 2005).

Konsep Persamaan dalam Islam, (Mabda al-Musawah) mengandung pemahaman bahwa hanya Allah yang Maha Esa, menjadikan semua ciptaan-Nya setara di mata-Nya. Hal ini berarti setiap manusia, tidak peduli apa ras, warna kulit, asal negara atau status sosial ekonominya, mendapatkan hak-hak dan kewajiban yang sama. Dalam Islam, tidak ada diskriminasi atau keistimewaan yang ditujukan kepada suku atau kelompok tertentu, membuka kesempatan yang sama bagi semua orang untuk berpartisipasi dan berkontribusi dalam berbagai aspek kehidupan (Aryansa, 2022).

Asas persamaan menyuguhkan bahwa setiap orang dianggap sama di mata hukum sebagai warga negara, tanpa mempertimbangkan latar belakang, suku, agama, bahasa, atau strata sosial. Dalam konteks Islam, konsepsi kesetaraan ini bersifat hukum, yang berarti perlindungan kesetaraan bagi semua orang dijamin oleh undang-undang, walaupun ada perbedaan fisik, intelektual, maupun kekayaan di antara mereka. Prinsip ini menawarkan pendekatan unik yang berbeda dari doktrin kesetaraan hukum lainnya dengan mengadopsi doktrin kesetaraan proporsional yang disesuaikan dengan kontribusi dan kebutuhan tiap individu. Ajaran ini mencerminkan keyakinan bahwa semua makhluk setara di hadapan Tuhan, yaitu Allah, dengan hak dan kewajiban yang sama (Utari Lorensi Putri & Caniago, 2021).

Asa persamaan dalam hukum tata negara, khususnya dalam hal undang-undang ketenagakerjaan, menjamin bahwa semua individu, tanpa membedakan latar belakang, ras, agama, bahasa, ataupun status sosial, memperoleh hak yang sama sebagai warga negara. Prinsip ini memastikan bahwa setiap pekerja, termasuk mereka yang kurang beruntung, mendapatkan pengakuan dan perlakuan yang adil dan sama di lingkungan kerjanya. Negara memiliki kewajiban untuk menerapkan prinsip kesetaraan ini dalam semua aspek ketenagakerjaan, sehingga semua orang bisa mengakses kesempatan kerja dan perlindungan yang sama tanpa diskriminasi (Fikriana & Yadi, 2023).

Prinsip hukum Islam menetapkan bahwa setiap individu, baik pria maupun wanita, memiliki hak yang setara dalam menghadapi hukum dan berhak atas perlakukan yang adil. Terjaminnya hak dan kewajiban secara hukum merupakan prioritas utama untuk memastikan kesetaraan dan keadilan bagi semua. Hak atas cuti menstruasi adalah contoh dari bagaimana ajaran Islam berkomitmen untuk melindungi hak-hak individu, menegaskan kedudukan yang setara di depan hukum, dan mendukung penegakan hukum dan keadilan. Aturan ini di dalam hukum Islam menjadikan dasar yang kuat untuk pemberian hak cuti menstruasi dalam konteks hukum Islam.

Prinsip Kesetaraan dapat dilihat dalam pelaksanaan UU Omnibus Law Cipta Kerja. Sejak permulaan perencanaannya, UU ini telah memicu berbagai respons, dari dukungan hingga penolakan. Kontroversi berkembang karena dianggap ada diskriminasi terhadap perempuan dalam UU ini, yang terlihat dari pengabaian hak-hak khusus pekerja perempuan seperti cuti menstruasi, cuti kehamilan/melahirkan, dan jenis cuti lainnya (Inama Anusantri, 1967). Dalam Undang-Undang Omnibus Law tentang Cipta Kerja, pasal 79 menyatakan bahwa:

> Para pengusaha diwajibkan untuk menyediakan dua hal utama bagi para pekerjanya yaitu: a) waktu istirahat dan b) cuti. 2) Waktu istirahat yang harus diberikan selama sesi kerja meliputi: a) setiap pekerja harus mendapatkan istirahat minimal 30 menit setelah bekerja selama empat jam tanpa henti. Perlu dicatat bahwa periode istirahat ini tidak termasuk dalam hitungan jam kerja dan b) setiap pekerja juga harus mendapatkan istirahat mingguan, yang bisa berupa satu sampai enam hari per minggu, tergantung pada kebijakan perusahaan. 3) Setiap pekerja berhak atas cuti tahunan, yang harus diberikan setelah mereka bekerja selama dua belas bulan berturut-turut, dengan durasi minimal 12 hari kerja. 4) Tata cara pelaksanaan cuti tahunan harus diatur dan disepakati bersama antara pekerja dan pengusaha, bisa melalui peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama. 5) Selain itu, perusahaan juga memiliki keleluasaan untuk menyediakan opsi cuti yang diperpanjang sesuai dengan apa yang telah disetujui dalam perjanjian kerja bersama.

Dalam UU Omnibus Law, pengaturan tentang cuti tercantum dalam Pasal 79 ayat (3) dengan fokus hanya pada cuti tahunan. Tidak disebutkan jenis cuti lain seperti hak-hak khusus untuk pekerja wanita, termasuk cuti pada hari pertama menstruasi, cuti kehamilan atau melahirkan, serta cuti pasca keguguran, yang tidak diakomodasi dalam regulasi tersebut.

Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang hak cuti haid telah diterapkan di PT. Wahyu Manunggal Sejati, yang mayoritas pekerjanya adalah perempuan, sebanyak 98%. Perusahaan ini berhasil mengadopsi kebijakan tersebut sesuai dengan standar hukum yang ada. Beberapa kendala yang dihadapi termasuk kekurangan tenaga kesehatan, fasilitas yang tidak memadai, dan tantangan dari internal karyawan perempuan itu sendiri. Langkah-langkah yang telah diambil untuk mengatasi masalah ini antara lain menambahkan pasal cuti menstruasi dalam kontrak kerja, menyediakan kartu khusus menstruasi, dan memperbaiki fasilitas pelayanan kesehatan (Sukmarani & Nugroho, 2016).

Ketidakadilan berdasarkan asas kesetaraan atau Prinsip Kesamaan jelas terlihat dalam berbagai situasi di lingkungan kerja. Contohnya, pekerja perempuan sering kali dipinggirkan ketika mereka mengambil cuti haid. Kedua, mereka sering kali distereotipkan sebagai pemalas jika mengambil cuti haid. Ketiga, cuti haid dianggap tidak penting atau tidak signifikan. Keempat, mereka sering kali menghadapi beban ganda ketika sedang cuti haid. Kelima, terkadang mereka mengalami kekerasan psikologis dari mandor, HRD, atau supervisor, seperti dihina, dibentak, atau diberi perlakuan tidak adil, bahkan diminta untuk membuktikan bahwa mereka sedang haid dengan cara yang tidak pantas seperti memeriksa fisik atau meminta mereka untuk menunjukkan darah haid dengan cara tertentu (Khamid Istakhori, 2017). Sehingga hal ini menunjukkan bahwa buruh perempuan masih mengalami diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil di tempat kerja, yang mana merugikan hak-hak mereka serta berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan psikologis mereka.

Asas Hukum Responsif dalam UU No. 6 Tahun 2023

Selain prinsip kesetaraan, hak cuti haid juga terkait dengan prinsip penerapan hukum responsif. Ini terjadi karena adanya perubahan dalam peraturan, dimana hak cuti haid sebelumnya diatur oleh UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan sekarang diatur oleh UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Prinsip hukum responsif adalah bagian dari upaya "Good Governance" yang bertujuan untuk mengelola pembangunan negara secara efisien dan bertanggung jawab, sesuai dengan prinsip demokrasi. Hal ini juga untuk mencegah korupsi dan mengatur pengelolaan anggaran dengan disiplin, serta membangun kerangka hukum dan politik yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Pengelolaan pemerintahan tidak hanya berada di tangan pemerintah saja, namun juga memerlukan keterlibatan aktif dari masyarakat yang menjadi pemegang kepentingan (Syamsul Anwar, 2007). Implementasi kebijakan hak cuti haid menunjukkan usaha menuju lingkungan kerja yang lebih setara, yang tidak hanya mendukung kesehatan para pekerja wanita tetapi juga meningkatkan keterlibatan masyarakat dalam mengawasi dan menjalankan kebijakan pekerjaan.

Implementasi hukum responsif dalam proses legislasi di Indonesia, mulai dari era sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional sampai pasca disahkannya Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional untuk periode 2005-2025, telah mencerminkan transformasi dalam orientasi pengembangan hukum di negeri ini. Awalnya, pembangunan hukum diatur dalam GBHN, namun kini arah pembangunan hukum mengikuti RPJP Nasional, dengan lebih menekankan partisipasi masyarakat (Rizki et al., 2022).

Penerapan hukum responsif dalam pembentukan Undang-Undang di Indonesia, dari sebelum berlakunya Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional hingga setelah Undang-Undang No. 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025, menunjukkan adanya perubahan dalam arah pembangunan hukum. Awalnya, pembangunan hukum diatur dalam GBHN, namun kini arah pembangunan hukum mengikuti RPJP Nasional, dengan lebih menekankan partisipasi masyarakat (Rizki et al., 2022).

Asas hukum responsif berarti hukum berfungsi dari sudut pandang 'konsumen', bertujuan memenuhi kebutuhan dan kepentingan sosial masyarakat. Untuk mengatasi masalah sosial, perlu ada metode yang memadai supaya masyarakat dapat berpartisipasi dalam proses pembuatan undang-undang. Namun, perlu diingat bahwa hukum bukan hanya penyalur keinginan rakyat saja. Terlalu banyak keterbukaan bisa mengancam integritas badan pembuat hukum. Maka dari itu, penting untuk menjaga keseimbangan antara keterbukaan dan integritas supaya hukum bisa mencerminkan aspirasi masyarakat sambil menjaga kehormatan instansi yang terlibat (Sulaiman & Nasir, 2023).

Hukum responsif tidak semata-mata berorientasi pada peraturan yuridis, namun juga meliputi beragam sudut pandang untuk mencapai keadilan yang hakiki. Peranannya adalah untuk memastikan bahwa kebutuhan sosial terpenuhi dengan mengintegrasikan hukum dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat. Hal ini berdampak pada cara lembaga hukum melaksanakan kewajibannya dalam masyarakat. (Sanusi, Kus Rizkianto, 2019). Tujuan dari bentuk hukum yang responsif agar mampu menjawab tantangan dan dinamika sosial dengan lebih efektif, serta memastikan bahwa setiap kebijakan yang diambil selaras dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Serta hukum juga berfungsi secara adaptif dan adil dalam konteks sosial yang terus berkembang sesuai perkembangan zaman yang semakin lama semakin berkembang pesat.

Asas hukum responsif berupaya menciptakan keseimbangan antara kebutuhan masyarakat dan keutuhan institusi hukum, dengan tujuan agar hukum tidak hanya sebagai alat pemenuhan kebutuhan rakyat, tetapi juga sebagai pengawal keadilan yang efektif dalam berbagai bidang kehidupan. Karena itu, proses pembentukan hukum yang responsif harus melibatkan aspirasi masyarakat sebagai dasar dalam menyusun peraturan yang mengandung panduan, larangan, dan sanksi yang relevan. Integrasi aspirasi ini membuat masyarakat lebih patuh dan tertib, baik dikarenakan takut sanksi maupun menyadari bagaimana manfaat hukum dalam kehidupan sehari-hari.

Implementasi asas Hukum Responsif berkaitan dengan waktu istirahat dan cuti haid yang diatur dalam Pasal 79, perubahan skema kerja menjadi shift model untuk enam hari kerja seminggu telah menghapus ketentuan istirahat panjang dalam UU Ketenagakerjaan. Hak pengupahan selama cuti juga menjadi lebih fleksibel, karena Pasal 93 UU Ketenagakerjaan yang mengatur pembayaran upah selama cuti sekarang bergantung pada peraturan pemerintah. Kesempatan untuk beristirahat atau mengambil cuti bagi para pekerja semakin terbatas. Pemerintah sedang berusaha menyesuaikan regulasi ketenagakerjaan agar selaras dengan kebutuhan investasi serta perubahan digital yang terjadi secara global, termasuk dalam sektor ekonomi digital, yang mengarah pada regulasi yang lebih lentur. Di beberapa perusahaan di Jabodetabek, banyak pekerja ditekan untuk pensiun dini karena adanya peningkatan penggunaan mesin modern yang menggantikan tenaga kerja manusia, meskipun industri Indonesia masih banyak bergantung pada teknologi rendah (Silaen & Gultom, 2020). Akibatnya, kesejahteraan pekerja semakin terabaikan, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja menjadi lemah, yang pada akhirnya dapat menimbulkan ketidakstabilan dalam hubungan industrial serta ketidakpuasan di kalangan pekerja.

Revisi terbaru pada undang-undang ketenagakerjaan, khusus mengenai Pasal 93, menyatakan bahwa pekerja yang mengambil cuti karena berbagai alasan seperti sakit,

menstruasi pada dua hari pertama, pernikahan, kelahiran atau keguguran istri, ibadah keagamaan, atau kematian anggota keluarga, tidak lagi memiliki hak atas upah selama periode cuti tersebut. Sehubungan dengan itu, hak atas cuti berbayar kini bergantung pada perjanjian antara pekerja dan pengusaha, dan tidak lagi dijamin oleh undang-undang. Perubahan ini berpotensi memberikan dampak signifikan, terutama bagi pekerja wanita (Iswaningsih et al., 2021).

Fakta yang terjadi dilapangan cuti haid pekerja perempuan sulit dinikmati karena perusahaan menganggap nyeri haid sebagai penyakit dan membutuhkan surat izin dokter. Hak cuti haid sering tidak diberikan, dan perempuan hanya diberi obat pereda nyeri dan harus tetap bekerja. Pekerja wanita yang mengidap endometriosis terpaksa tetap bekerja meski kondisi kesehatan mereka tidak memadai. Ketika mereka perlu menjalani operasi, absensi mereka sering kali dianggap menghindar dari pekerjaan dan menyebabkan pengurangan gaji. Ketidakhadiran pemahaman dan perlindungan dari perusahaan terhadap hak-hak pekerja wanita menunjukkan ketidakpekaan industri terhadap kebutuhan mereka, termasuk aspek sosial dan kesehatan. Kebijakan perusahaan yang tetap mengharuskan pekerja wanita untuk bekerja selama menstruasi atau setelah melahirkan, dengan prosedur administratif yang kompleks dan hanya memberikan solusi berupa obat penghilang rasa sakit, meningkatkan risiko keguguran dan kematian neonatal. Pekerja wanita yang bertugas di shift malam membutuhkan nutrisi yang lebih memadai, bukan hanya pengaturan konsumsi yang minim dari perusahaan (Tobing et al., 2023). Situasi seperti inilah yang mencerminkan kurangnya kesadaran dan tanggung jawab perusahaan terhadap kesehatan dan kesejahteraan pekerja perempuan yang dapat menimbulkan dampak negatif pada produktivitas dan kualitas hidup mereka.

Penutup

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terkait hak cuti haid bagi pekerja perempuan dalam praktiknya masih terdapat hambatan seperti diskriminasi, stereotip negatif, dan ketidakadilan dalam penerapan hak tersebut di berbagai tempat kerja. Asas mabda al-musawah, yang menekankan perlakuan setara tanpa diskriminasi gender, belum sepenuhnya terealisasi. Masih terdapat kesenjangan dalam upah, peluang karir, serta perlakuan terhadap pekerja perempuan saat mereka mengambil hak cuti haid. Hal ini menunjukkan bahwa hukum belum sepenuhnya adaptif dan responsif terhadap kebutuhan spesifik pekerja perempuan, yang merupakan inti dari asas hukum responsif. Selain itu, perlindungan hukum yang ada masih belum cukup kuat untuk mengatasi masalah diskriminasi dan stereotip yang dihadapi oleh pekerja perempuan. Asas hukum responsif juga belum diimplementasikan dengan baik. Hak cuti haid tidak diatur secara eksplisit, menunjukkan hukum ini tidak memenuhi kebutuhan pekerja perempuan. Pembayaran upah selama cuti yang bergantung pada kesepakatan dengan pengusaha merugikan pekerja. Proses legislasi yang kurang melibatkan partisipasi masyarakat, terutama buruh dan perempuan, menunjukkan bahwa hukum ini tidak sepenuhnya responsif. Kebijakan yang memaksa buruh perempuan bekerja dalam kondisi kesehatan yang buruk dengan prosedur administrasi yang rumit mencerminkan ketidak responsif hukum terhadap kebutuhan dan kesejahteraan mereka.

Referensi

Adityarani, N. W. (2020). Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan di Indonesia. *Jurnal Fundamental Justice*, *1*(1), 28–45. https://doi.org/10.30812/fundamental.v1i1.631.

Aryansa, A. (2022). Implementasi Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Sistem Pemerintahan Di Indonesia Di Tinjau Dari Fiqh Siyasah. *ELQONUN: Jurnal Hukum Ketatanegaraan*, *1*(1), 42–60.

Cahyono, A. D. (2021). *(Library Research)* Peranan Pengembangan Manajemen Kinerja Tenaga Administrasi Kesehatan Terhadap Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas. *Jurnal Ilmiah Pamenang*, *3*(2), 28–42.

Farid abdul Khaliq ; penerjemah, F. A. H. (2005). *Fikih politik Islam*. Amzah.

Fikriana, A., & Yadi, M. A. F. (2023). Bantuan Hukum Untuk Rakyat Miskin (Perspektif Fikih Siyasah). *Jurnal Hukum,Politik, dan Komunikasi Indonesia*, *2*(1), 1–8.

H.A.Djazuli. (2003). *Fiqh Siyāsah Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syari'ah*. Kencana.

Inama Anusantri. (1967). Hak Cuti Haid, Hamil, dan Melahirkan Pekerja Perempuan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Omnibus Law Cipta Kerja Perspektif Maqashid Syari`ah Ibnu Ashur. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, 5–24.

Iswaningsih, M. L., Budiartha, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal Preferensi Hukum*, *2*(3), 478–484. Doi: https://doi.org/10.22225/jph.2.3.3986.478-484

Jafar, W. A. (2018). Fiqh Siyasah Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Al-Hadist. *Al Imarah : Jurnal Pemerintahan an Politik Islam*, *3*(1), 18. Doi: https://doi.org/10.29300/imr.v3i1.2140

Khamid Istakhori. (2017). 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, S. *Jurnal Jentera*, *1*(2), 168–170.

Muladi. (2009). *Hak Asasi Manusia: Hakekat, Konsep, dan Implikasinya dalam prespektif Hukum dan Masyarakat*. Refika Aditama.

Nurjanah. (2021). Analisis Kepuasan Konsumen dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Usaha Laundry Bunda Nurjanah. *Jurnal Mahasiswa*, *1*, 117–128.

Rinaldo, M. E., & Pradikta, H. Y. (2021). Analisis Fiqh Siyasah Dusturiyah dalam Pembentukan Peraturan Tentang Trading in Influence dalam Hukum Positif di Indonesia. *As-Siyasi : Journal of Constitutional Law*, *1*(1), 63–84. Doi: https://doi.org/10.24042/as-siyasi.v1i1.8955

Riyanto, S. (2017). Prosiding seminar nasional Islam & Demokrasi: pengembangan model demokrasi berketuhanan Yang Maha Esa. In *Seminar Nassional Islam & Demokrasi (Pengembangan Model Demokrasi Berketuhanan Yang Maha Esa)*.

Rizki, D., Sari, E., & Yusrizal, Y. (2022). Penerapan Hukum Responsif Dalam Pembentukan Undang-Undang Di Indonesia. *Suloh:Jurnal Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh*,

10(1), 31. Doi: https://doi.org/10.29103/sjp.v10i1.7934

Safitri, D. D., & Apriani, R. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Mengenai Hak Cuti Menstruasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora*, *9*(3), 1151–1159.

Sanusi, Kus Rizkianto, K. R. (2019). Hukum Yang Responsif Terhadap Revolusi Industri 4.0 Dalam Perspektif Pancasila. *Prosiding Seminar Nasional Hukum Transendental*, *1*, 10. Doi: https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/bitstream/handle/11617/11274/13.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Silaen, M., & Gultom, O. (2020). Omnibus Law Cipta Kerja Dalam Mengadopsi Pasar Tenagakerja Berbasis Revolusi Industri 4.0. *Indonesia for Global Justice (IGJ)*, *April*, 1–5. Doi: https://igj.or.id/omnibus-law-cipta-kerja-dalam-mengadopsi-pasar-tenagakerja-berbasis-revolusi-industri-4-0/

Sukmarani, M. E., & Nugroho, A. (2016). Perlindungan Hukum bagi Pekerja /Buruh Wanita atas Cuti Haid (Studi di PT Wahyu Manunggal Sejati). *Jurnal Novum*, *3*(4).

Sulaiman, & Nasir, M. (2023). Hukum Responsif: Hukum Sebagai Institusi Sosial Melayani Kebutuhan Sosial Dalam Masa Transisi. *Jurnal Ius Civile*, *7*(1), 1–10.

Syamsul Anwar. (2007). *Studi hukum Islam kontemporer* (cet. 1). RM Books.

Tobing, A., Budaya, C. A., Amoesta, K. D., Milliano, R., Arafah, Y., & Angela, D. (2023). Analisis Konflik Buruh Perempuan Dengan Pt Aice: Studi Kasus Kebijakan Perusahaan Tidak Responsif Gender Tahun 2017. *Jurnal Polinter : Kajian Politik Dan Hubungan Internasional*, *9*(1), 1–20. Doi: https://doi.org/10.52447/polinter.v9i1.6926

Utari Lorensi Putri, & Caniago, S. (2021). Tinjauan Fiqh Siyasah Dusturiyah Terhadap Undang- Undang Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum. *Jurnal Integrasi Ilmu Syari'Ah*, *2*(2), 194–202.

Yayuk Sugiarti. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan. *E-Journal Wiraraja*, *01*(06), 108–111. Doi: https://doi.org/ejournalwiraraja.com:article/519

Zulhamdi. (2019). Demokrasi Dalam Teori Politik Islam. *Syarah: Jurnal Hukum Islam*, *8*(2), 123–146.