

BAB V

PENDAPAT HUKUM DAN REKOMENDASI

A. Pendapat Hukum

Berdasarkan hasil analisis pada bagian sebelumnya, maka pendapat hukum terhadap kasus yang dialami oleh Elitha adalah sebagai berikut :

1. Syarat Surat Keterangan Dokter dalam Cuti Haid

Kebijakan internal PT. AFI yang memberlakukan SKD bagi para pekerja perempuan merupakan hal yang diperbolehkan karena berdasarkan Pasal 81 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pelaksanaan ketentuan dalam pemberian cuti haid diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sehingga secara tidak langsung Pasal 81 ayat (2) memberikan kesempatan atau membuka peluang kepada Pengusaha untuk mengatur teknis pelaksanaan cuti haid sesuai dengan yang ada di dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama. Dalam hal PK, PP, dan PKB tidak terdapat klausul terkait persyaratan surat keterangan dokter maka pekerja tidak perlu melampirkannya, namun jika memang surat keterangan dokter tersebut telah diatur di dalam PK, PP, atau PKB maka pekerja wajib melampirkannya.

Dalam kasus Elitha, terlihat bahwa PT. AFI mengharuskan pekerja yang ingin mengambil cuti haidnya wajib melampirkan surat keterangan

dokter. Surat keterangan dokter yang dilampirkan wajib dari klinik perusahaan sehingga jika pekerja melampirkan surat keterangan dokter yang bukan dari klinik perusahaan tersebut maka otomatis tidak akan diterima. Namun yang menjadi permasalahan disini adalah dokter dari klinik perusahaan tersebut tidak mau mengeluarkan SKD dengan alasan kondisi yang dialami Elitha merupakan keluhan biasa dan hanya diberikan obat pereda nyeri. Jika melihat kondisi yang demikian, maka syarat SKD dari klinik perusahaan merupakan salah satu bentuk hambatan yang disengaja oleh Pengusaha untuk membatasi pekerja mendapatkan hak cuti haid.

Berdasarkan Pasal 81 ayat (2) memang membuka peluang dan kesempatan bagi Pengusaha untuk mengatur teknisnya namun apapun yang menjadi persyaratan dalam mengajukan cuti haid seharusnya tidak diperbolehkan adanya syarat yang bersifat penghalang atau penyulit dalam mendapatkan cuti haid. Berdasarkan hal tersebut, PT. AFI tidak melaksanakan amanat dari Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang memberikan hak cuti bagi pekerja perempuan yang merasakan sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya. Bagaimana bisa pekerjanya mendapatkan cuti haid, jika dokter di klinik perusahaan tersebut hanya menganggap dialami Elitha bukan merupakan “sakit” padahal untuk bisa mendapatkan SKD haruslah yang dikeluarkan oleh dokter tersebut.

2. Upaya hukum

Ketika Elitha tidak mendapatkan haknya maka ia dapat melakukan upaya hukum baik secara perdata (hubungan industrial) maupun pidana (tindak pidana ketenagakerjaan). Proses upaya hukum perdata sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Prosedurnya adalah sebagai berikut :

a. Perundingan bipartit.

Elitha sebagai pekerja dapat menyampaikan surat permintaan perundingan kepada perusahaan. Upaya ini wajib ditempuh dahulu secara musyawarah mufakat. Waktu pelaksanaan perundingan bipartit dibatasi 30 hari dan jika selama 30 hari mencapai kesepakatan, maka dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Namun jika para pihak tidak mencapai kesepakatan maka perundingan dianggap gagal, dan akan lanjut pada tahap mediasi.

b. Mediasi

Setelah gagal menempuh perundingan bipartit, maka tahap selanjutnya adalah mediasi. Tahapan mediasi ini dipilih karena perselisihan yang dialami oleh Elitha merupakan perselisihan hak dan perselisihan hak hanya bisa ditempuh melalui tahap mediasi. Prosedur mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh Elitha dengan mengajukan permohonan mediasi secara tertulis kepada Dinas Tenaga Kerja setempat. Kemudian mediator akan memanggil

para pihak untuk melakukan pemeriksaan dokumen dan keterangan serta memfasilitasi perundingan untuk mencapai kesepakatan. Dalam hal kesepakatan tercapai, mediator akan menyusun perjanjian bersama yang selanjutnya didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sebaliknya apabila kesepakatan tidak tercapai, mediator wajib mengeluarkan anjuran tertulis yang dapat dijadikan dasar bagi Elitha untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

c. Mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

Yang dapat dimintakan dalam gugatan :

- 1) Pernyataan bahwa perusahaan melanggar Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan karena cuti haid tidak diberikan.
- 2) Memerintahkan perusahaan agar memberikan cuti haid.
- 3) Mengubah teknis pengambilan cuti haid seperti Surat Keterangan Dokter tidak dibatasi hanya di klinik perusahaan saja.
- 4) Pengembalian upah yang dipotong dan biaya operasi di rumah sakit yang ditanggung pribadi oleh Elitha karena Perusahaan tidak memberikan rujukan.

d. Kasasi

Ketidakpuasan Elitha terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial dapat ditindaklanjuti dengan pengajuan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung.

Sebagai pekerja, langkah pertama yang harus Elitha lakukan untuk menempuh proses pidana atas pelanggaran hak cuti haid adalah membuat

pengaduan resmi kepada Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja setempat sebagai pejabat yang berwenang melakukan pemeriksaan norma kerja sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan kewenangan pengawasan melalui Pasal 176 sampai Pasal 178. Setelah menerima laporan, Pengawas Ketenagakerjaan berwenang memeriksa pelaksanaan norma kerja, memanggil para pihak serta mengeluarkan Nota Pemeriksaan I dan II sesuai dengan ketentuan Pasal 3, Pasal 4, dan Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016.

Ketidakpatuhan pengusaha terhadap perintah dalam Nota Pemeriksaan memberikan dasar bagi Pengawas Ketenagakerjaan untuk melimpahkan hasil pemeriksaan kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan guna dilakukan penyelidikan. Selanjutnya, PPNS memiliki kewenangan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 176 sampai Pasal 178 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Pasal 6 ayat (1) huruf b dan Pasal 7 Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana. Dalam proses penyidikan tersebut, PPNS berwenang melakukan pemeriksaan saksi, pengumpulan alat bukti, pemanggilan pihak terkait, serta tindakan penyidikan lainnya sesuai ketentuan Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana.

Setelah penyidikan dinyatakan lengkap, PPNS menyerahkan berkas perkara kepada Jaksa Penuntut Umum untuk diperiksa dan diteliti sesuai Pasal 8 ayat (3) KUHAP serta kewenangan penuntutan jaksa dalam Pasal 14

huruf a dan b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Kejaksaan Republik Indonesia.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis dan pendapat hukum yang telah diuraikan sebelumnya maka rekomendasi yang dapat diberikan kepada Elitha yaitu bahwa cuti haid merupakan hak normatif yang dapat diperjuangkan oleh pekerja. Hak cuti haid secara tegas diakui dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan yang merasakan sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya tidak wajib untuk bekerja. Ketentuan ini menegaskan bahwa cuti haid bukanlah kebijakan sukarela perusahaan melainkan hak normatif yang bersumber langsung dari undang-undang. Oleh karena itu, setiap kebijakan internal perusahaan seperti PP, PK, dan PKB tidak boleh mengurangi, membatasi atau menghilangkan hak cuti haid tersebut.

Hak-hak dasar yang seharusnya diterima Elitha yang bersifat materiil yaitu tetap diterimanya upah secara penuh selama menjalani cuti haid. Cuti haid termasuk dalam kategori waktu istirahat sesuai dengan Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga tidak dibenarkan jika perusahaan melakukan pemotongan upah kepada pekerja yang menggunakan haknya tersebut. Untuk mengakses hak materiilnya tersebut, Elitha dapat melakukan pemberitahuan kepada perusahaan bahwa ia sedang mengalami haid dan merasakan sakit sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Langkah pertama yang harus dilakukan oleh Elitha adalah menyampaikan keberatan kepada atasannya atau bagian HRD dengan merujuk pada ketentuan

Pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Langkah ini dilakukan untuk menunjukkan bahwa Elitha telah beritikad baik dan berupaya menyelesaikan permasalahan secara internal. Tidak tercapainya penyelesaian secara internal dan tetap tidak dipenuhinya hak cuti haid memberikan dasar bagi Elitha untuk menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diawali dengan perundingan bipartit.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdul R. Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta.
- Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Amiruddin dan H. Zainal Asikin, 2008, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, (Edisi Kedua), Ghalia Indonesia, Bogor.
- Hari Supriyanto, 2013, *Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.
- Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Nusa Tenggara Barat.
- Nies Endang Mangunkusumo, 2016, *Endometriosis dan Nyeri Haid serta Nyeri Lain pada Wanita*, Kompas Media Nusantara, Jakarta.
- Nindry Sulistya Widiastiani, 2022, *Pengantar Hukum Perburuhan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*, Kanisius, Yogyakarta.
- Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, (Edisi Revisi), Kencana Prenada Group, Jakarta.

Jurnal :

- Alifia Nur Basanti dan Fenny Fatriani, 2025, “Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan Dalam Regulasi Ketenagakerjaan Di Indonesia”, *Iuris Notitia: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 3 Nomor. 1 April 2025, Fakultas Hukum Universitas Islam Al-Azhar Mataram. <https://doi.org/10.69916/iuris.v3i1.243>.
- Arya Pratama Nazara, dkk., 2025, “Analisis Hukum terhadap Hak Cuti Haid dan Cuti Melahirkan dalam Praktik Dunia Kerja di Indonesia”, *Presidensial: Jurnal Hukum, Administrasi Negara dan Kebijakan Publik*, Vol. 2 Nomor 2 Agustus 2025, Asosiasi Peneliti dan Pengajar Ilmu Hukum Indonesia. <https://doi.org/10.62383/presidensial.v2i2.909>.
- Hendri Wahyudi, dkk., 2023, “Kepastian Hukum Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja Pasca Putusan Pengadilan Hubungan Industrial”, *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, Vol. 18 Nomor. 1 Januari 2023, Fakultas Hukum Universitas Internasional Batam. <https://doi.org/10.33059/jhsk.v18i1.7467>.

- Khamid Istakhori, 2017, “Cuti Haid dan Lingkaran Eksploitasi terhadap Buruh Perempuan di Tempat Kerja”, *Jurnal Jentera*, Vol. 1 Nomor. 2 Januari 2017, Sekolah Tinggi Hukum Indonesia Jentera. <https://jurnal.jentera.ac.id/index.php/jentera/article/view/12>
- Melia Dwi Hasanah, dkk., 2025, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan yang Mengalami Diskriminasi dalam Hubungan Kerja”, *Desentralisasi : Jurnal Hukum, Kebijakan Publik dan Pemerintahan*, Vol. 2 Nomor 3 Agustus 2025, Asosiasi Peneliti dan Pengajar Ilmu Hukum Indonesia. <https://doi.org/10.62383/desentralisasi.v2i3.903>
- Mustika Prabaningrum Kusumawati, 2022, “Implementasi Asas No Work No Pay Dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Perempuan Berdasarkan Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”, *Jurnal Ilmiah Penengkapan Hukum*, Vol. 9 Nomor 2 Desember 2022, Universitas Medan Area. <https://doi.org/10.31289/jiph.v9i2.8150>.
- Ni Made Rai dan I Nyoman Suyatna, 2019, “Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Terhadap Pekerja Perempuan (Studi pada PT. Bali Camel Safari’s)”, *Kertha Semaya: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 7 Nomor. 6 Januari 2019, Fakultas Hukum Universitas Udayana. <https://doi.org/10.24843/KM.2019.V07.I06.P03>.
- Syahril Izha Ferri Buldan Firnanda, 2021, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid Dan Menyusui Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT Bentoel Malang)”, *Dinamika Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol. 27 Nomor 12 (2022), Universitas Islam Malang. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jdh/article/view/11520/9470>.
- Vina Lianto dan Fatma Ulfatun Najicha, 2022, “Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid terhadap Tenaga Kerja Perempuan”, *Jurnal Panorama Hukum*, Vol 7 Nomor. 2 Desember 2022, Fakultas Hukum Universitas Kanjuruhan Malang. <https://doi.org/10.21067/jph.v7i2.7542>.

Skripsi :

- Indah Ratnawati, 2023, “Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia Berdasarkan Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 (Studi Kasus Pada PT. Alpen Food Industri [Ice Cream Aice])”, Skripsi, Universitas Ahmad Dahlan.

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination*)

Against Women). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29. Sekretariat Negara. Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Sekretariat Negara. Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165. Sekretariat Negara. Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41. Sekretariat Negara. Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan *ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation* (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 57. Sekretariat Negara. Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. Sekretariat Negara. Jakarta.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1753. Jakarta

Website :

Aisha Amelia Yasmin, dkk., 2020, Kasus Aice : Dilema Buruh Perempuan Di Indonesia Dan Pentingnya Kesetaraan Gender Di Lingkungan Kerja, <https://theconversation.com/kasus-aice-dilema-buruh-perempuan-di-indonesia-dan-pentingnya-kesetaraan-gender-di-lingkungan-kerja-133010#>, diakses 5 Oktober 2025.

Novita Agustina, 2022, Skala Nyeri pada Anak Usia Sekolah dan Remaja, https://keslan.kemkes.go.id/view_artikel/67/skala-nyeri-pada-anak-usia-sekolah-dan-remaja, diakses 22 November 2025.

Permata Adinda, 2021, Unjuk Rasa Buruh Aice : Bekerja untuk Hidup Bukan Cari Mati, <https://asumsi.co/post/58827/unjuk-rasa-buruh-aice-bekerja-untuk-hidup-bukan-cari-mati/> , diakses 10 Desember 2025.

Widyadewi Metta Adya Irani, 2020, Serikat Pekerja Persoalkan Sulitnya Buruh Aice Ambil Cuti Haid, Seorang Buruh Ungkap Kisahanya, <https://m.tribunnews.com/bisnis/2020/03/01/serikat-pekerja-persoalkan-sulitnya-buruh-aice-ambil-cuti-haid-seorang-buruh-ungkapkisahnya?page=all> , diakses 15 Oktober 2025.