

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Waktu Istirahat Khusus Pekerja Perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di Kabupaten Bantul

1. Gambaran Umum Mengenai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten bantul merupakan salah satu perangkat daerah pemerintah kabupaten bantul yang memberikan perlindungan kepada pekerja dan pengusaha di kabupaten bantul. Hal ini tertuang dalam peraturan daerah Nomor 46 tahun 2000 tentang pembentukan dan organisasi dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten bantul. Dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten bantul berada dibawah sekretariat daerah kabupaten bantul dan bertanggung jawab kepada bupati bantul dan dipimpin oleh seorang kepala dinas. Tugas pokok dinas tenaga kerja kabupaten bantul diatur di dalam keputusan bupati nomor 153 tahun 2001 tanggal 8 mei 2001 tentang penjabaran tugas pokok dan fungsi dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten bantul , berikut merupakan fungsi dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten bantul :

- a. Penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian daerah ;

- b. Perencanaan pengembangan kepegawaian daerah ;
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai ;
- d. Penyiapan bahan dan pelaksanaan mutasi pegawai ;
- e. Penyelenggaraan dokumen dan tata naskah pegawai ;
- f. Pelaksanaan tata usaha badan kepegawaian daerah ;

Ada beberapa tujuan yang akan dicapai dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten bantul sebagai berikut :

- a. Penyediaan tenaga kerja dan transmigrasi yang berkualitas ;
- b. Menciptakan perluasan kesempatan kerja dan mengoptimalkan penempatan tenaga kerja ;
- c. Keseimbangan pertumbuhan wilayah melalui penyebaran penduduk untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat ;
- d. Melindungi hak dan kewajiban dan meningkatkan kesejahteraan pekerja ;
- e. Terwujudnya perlindungan norma kerja dan norma kesehatan dan keselamatan kerja ;

Berdasarkan tujuan dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten bantul yang akan dicapai dalam point (d) dan (e) yang mana di dalamnya berisi mengenai perlindungan hak dan kewajiban tenaga kerja , dimana tenaga kerja merupakan aset pembangunan nasional yang secara normatif di jamin oleh undang-undang dan hal tersebut adalah suatu hak yang harus diterima oleh

pengusaha sebagai badan hukum yang berada di bawah peraturan perundang-undangan indonesia.

Tugas pokok Dinas Ketenagakerjaan salah satunya adalah dalam bidang pengawasan. Bidang pengawasan ketenagakerjaan dipimpin oleh seorang kepala bidang yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bertanggung jawab kepada kepala dinas. Bidang pengawasan ketenagakerjaan mempunyai tugas menyusun pedoman dan teknis penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dan perlindungan tenaga kerja, melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma kerja, penyelenggaraan fasilitas dan lembaga kesejahteraan pekerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja.

Campur tangan pemerintah (penguasa) dalam hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

Imam soepomo memisahkan antara penguasa dan pengawas sebagai para pihak yang berdiri sendiri dalam hukum ketenagakerjaan, namun keduanya merupakan satu kesatuan sebab pengawasan bukan merupakan institusi yang berdiri sendiri tetapi merupakan (bidang) dari Dinas tenaga kerja.¹

Pengawasan terhadap peraturan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Dinas Tenaga kerja (bidang pengawasan). Secara normative pengawasan ketenagakerjaan diatur di dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 jo Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pengawasan ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang ini pengawas tenaga kerja yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil memiliki wewenang :

- a. Mengawasi berlakunya Undang-Undang dan peraturan ketenagakerjaan pada khususnya ;
- b. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan lainnya ;
- c. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan :

¹ Lalu Husni, 2000, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta, PTRajaGrafindo Persada, Hlm 48

Berikut merupakan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, terdiri dari :
 - 1) Sub bagian umum dan kepegawaian
 - 2) Sub bagian perencanaan
 - 3) Sub bagian keuangan
- c. Bidang Sosial, terdiri dari :
 - 1) Seksi Bina Kesejahteraan Sosial
 - 2) Seksi Rehabilitasi dan Pelayanan Sosial
 - 3) Seksi Perlindungan Sosial
- d. Bidang Tenaga Kerja, terdiri dari :
 - 1) Seksi Penyediaan Lowongan Kerja dan Penempatan
 - 2) Seksi Pengembangan dan Pelatihan
- e. Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja, terdiri dari :
 - 1) Seksi Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja
 - 2) Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan
- f. Bidang Transmigrasi, terdiri dari :
 - 1) Seksi Penyediaan
 - 2) Seksi Penempatan dan Perlindungan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu
- h. Unit Pelaksanaan Teknis Dinas

Kepala dinas yang dimaksud kedudukannya di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati. Untuk sekretariat dipimpin oleh seorang sekretaris yang kedudukannya di bawah kepala dinas. Untuk bidang-bidang tersebut dipimpin oleh kepala bidang yang kedudukannya di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas. Untuk sub bagian dipimpin oleh kepala sub bagian yang kedudukannya di bawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris. Sedangkan untuk seksi-seksi kedudukannya di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang.

2. Peran Penting Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Terhadap Pelaksanaan Waktu Istirahat Khusus Pekerja Perempuan

Demi menjaga dan melindungi hak reproduksi tenaga kerja wanita dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sudah menjalankan tugasnya sesuai aturan yang dimuat didalam Undang-Undang. Peraturan mengenai hak tenaga kerja yang dimuat di dalam hukum indonesia sudah menjadi amanah untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Bantul yang harus dijalankan sesuai prosedur.

Untuk melindungi hak tenaga kerja wanita tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul memiliki beberapa kegiatan rutin diantaranya melakukan pembinaan dan

pengawasan terhadap ketenagakerjaan yang berada di Kabupaten Bantul. Pembinaan dan pengawasan dilakukan oleh bagian pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja dari pelaksanaan peraturan Perundang-undangan oleh perusahaan-perusahaan di wilayah Kabupaten Bantul khususnya tenaga kerja wanita yang sangat dilindungi haknya. Adapun tujuan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah :

- a. Mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan ;
- b. Memberikan pembinaan terhadap pelaksanaan norma-norma keselamatan dan kesehatan kerja ;
- c. Mencegah terjadinya kecelakaan kerja ;
- d. Menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha untuk mencapai produktifitas yang setinggi-tingginya ;

Dilaksanakannya pembinaan dan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan di wilayah Kabupaten Bantul ini, merupakan proses Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul dalam mewujudkan cita-cita kedepannya sehingga dapat tercapai ketenangan dalam bekerja serta perlindungan tenaga kerja wanita dapat berjalan sesuai peraturan Undang-Undang.

Dengan hal ini kegiatan rutin meliputi pembinaan, pengawasan, dan penegakan hukum merupakan peranan penting Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul dalam menjalankan tugas serta amanah yang diberikan kepadanya oleh Undang-Undang untuk melindungi hak-hak tenaga kerja khususnya tenaga kerja perempuan sebagai makhluk yang paling dilindungi haknya karena memiliki keistimewaan yang tidak dimiliki pekerja laki-laki.

a. Pembinaan :

Pembinaan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dilaksanakan setiap tahunnya terhadap perusahaan-perusahaan baik perusahaan kecil maupun besar, baik rumah sakit negeri maupun rumah sakit swasta, tanpa membeda-bedakan perusahaan dan semuanya mempunyai kedudukan yang sama bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

Pada dasarnya pembinaan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul terhadap perusahaan itu berkelanjutan dan berdinamika, artinya seiring berjalannya waktu perusahaan yang berkembang di wilayah Kabupaten Bantul terus tumbuh dan semakin meluas sehingga perlu dilakukan pembinaan terhadap perusahaan yang baru tumbuh, dan juga pembinaan akan terus dilakukan terhadap perusahaan lama yang belum melaksanakan peraturan perundang-

undangan. Semua itu merupakan kegiatan yang dilakukan bagian pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dalam melindungi hak-hak tenaga kerja wanita di Kabupaten Bantul.

Untuk pembinaan tentang ketenagakerjaan diatur di dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2003 pasal 173-175, yang menyebutkan bahwa pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan terhadap ketenagakerjaan, yaitu dalam melakukan kegiatan tersebut dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja atau buruh, dan organisasi terikat yang terkait. Pembinaan tersebut harus dilakukan secara terpadu dan terkoordinasi. Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan.

b. Pengawasan

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten bantul dalam melakukan kegiatan pengawasan dengan cara terjun langsung kelapangan, yang dilakukan oleh 2 (dua) orang petugas fungsional pengawasan ketenagakerjaan yang mendapat surat keputusan (SK) dari menteri ketenagakerjaan. Di dalam menjalankan tugasnya petugas pengawas ketenagakerjaan dibekali dengan surat perintah tugas (SPT). Pengawasan yang dilakukan dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten bantul yaitu dengan cara pemeriksaan

berkala, pemeriksaan rutin, dan pemeriksaan khusus yaitu apabila terjadi kecelakaan kerja atau terjadi kasus tentang ketenagakerjaan.

Pengawasan yang dilakukan pihak dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten bantul yaitu dilakukan setiap 6 (enam) bulan sekali yaitu dengan memberikan formulir tentang laporan tentang ketenagakerjaan yang diisi oleh pihak perusahaan atau rumah sakit, atau yayasan pendidikan yang bersangkutan. Dimana laporan tentang ketenagakerjaan tersebut diberikan kembali kepada pengawas ketenagakerjaan.

Dalam pelaksanaannya berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh pihak pengawas dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten bantul, jumlah perusahaan yang terdaftar dan berada di wilayah kabupaten bantul berjumlah 583, dengan jumlah tenaga kerja wanita yang berwarga negara indonesia sejumlah 20,118 pekerja, akibatnya pengawasan yang dilakukan mejadi tidak maksimal.

Dalam satu bulan, petugas dinas tenaga kerja dan transmigrasi yang berjumlah 2 orang tersebut dapat memeriksa 12 perusahaan, namun tidak cukup hanya 1 kali pihak pengawas datang di lokasi perusahaan butuh 2-3 atau lebih 1 perusahaan diperiksa dalam sebulan, bila di hitung dengan jumlah perusahaan dikabupaten bantul yang berjumlah 583

maka satu bulan hanya 144 perusahaan yang dapat diperiksa dan yang terjadi butuh 1 tahun sekali bertemu atau memeriksa kembali perusahaan-perusahaan tersebut, jadi standarnya pengawasan yang dilakukan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dilakukan 6 bulan sampai 1 tahun sekali.

Pengawasan yang dilakukan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dengan memberikan formulir tentang laporan tentang ketenagakerjaan yang diisi oleh pihak perusahaan atau rumah sakit yang bersangkutan. Di mana laporan tentang ketenagakerjaan tersebut diberikan kembali kepada pengawas ketenagakerjaan.

Laporan tersebut merupakan dokumen yang dirahasiakan, tidak semua orang dapat mengambil data tersebut. Menurut pihak dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul barang siapa yang membocorkan data tersebut dapat dipidanakan, ini diatur di dalam Undang-Undang tentang pengawasan ketenagakerjaan. Hal tersebut dikarenakan apabila nantinya data tersebut dikhawatikan dapat disalahgunakan oleh orang yang tidak bertanggung jawab.

- c. Sanksi pelanggaran atau penegakan hukum bagi perusahaan yang melanggar

Langkah-langkah yang dilakukan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul apabila terdapat perusahaan yang melanggar peraturan perundang-undangan yang melanggar hak-hak pekerja wanita seperti cuti melahirkan/keguguran/, menyusui, dan haid pihak pengawas tidak langsung memberikan sanksi pelanggaran, namun terdapat tahap-tahap yang dilakukan pihak pengawas dalam mengambil langkah tegas demi menertibkan perusahaan yang melanggar.

Apabila petugas pengawas melakukan pemeriksaan dan menemukan adanya pelanggaran dan itu merupakan hak normatife yang harus dilindungi, langkah tegas yang diambil pihak pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah dengan memberikan teguran berupa nota pemeriksaan, dan apabila perusahaan tersebut masih melanggar maka, berikut merupakan langkah-langkah penegakan hak tenaga kerja wanita yang dilanggar :

- a. Terjadi pelanggaran diberikan nota pemeriksaan dan dilakukan pemeriksaan ;
- b. Apabila pelanggaran masih terjadi maka diberikan penegasan dengan dicantumkan ancaman hukuman ;

c. Diberikan nota ketiga atau bisa langsung BAP (berita acara pemeriksaan) dan dilakukan penyidikan apakah di perusahaan tersebut terdapat unsur-unsur pidana yang melanggar hak-hak tenaga kerja khususnya hak tenaga kerja wanita, setelah itu perusahaan dapat terancam ditutup dan pemilik perusahaan dikenai sanksi ;

Sanksi yang diberikan bisa berupa sanksi perdata dan sanksi pidana :

1) Sanksi Perdata pemberlakuan sanksi perdata adalah apabila pekerjaan yang diperjanjikan tersebut ternyata bertentangan dengan kwsusilaan dan norma norma umum. Akibat hukumnya perjanjian tersebut batal demi hukum (pasal 52 dan 155 UUKK)

2) Sanksi Pidana penjara atau denda terhadap pelanggaran hak pekerja wanita termuat dalam beberapa pasal UUKK. Berikut beberapa ketentuan yang mengatur tentang sanksi pidana penjara atau denda tersebut.

a) Sanksi tindak pidana kejahatan dengan ancaman pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00

(empat ratus juta rupiah) bagi pengusaha yang tidak memberikan kepada pekerja wanita hak istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (pasal 185 UUKK)

b) Sanksi tindak pidana pelanggaran dan diancam penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) bulan dan atau denda paling sedikit Rp/10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) bagi pengusaha yang tidak membayar upah bagi pekerja wanita yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya (pasal 185 UUKK)

c) Sanksi tindak pidana dengan ancaman hukuman kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) bagi pengusaha yang :

3. Pelaksanaan Hak Tenaga Kerja Wanita di Kabupaten Bantul menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul mengenai pelaksanaan hak reproduksi tenaga kerja wanita yang meliputi cuti melahirkan/keguguran , menyusui , dan cuti haid di kabupaten bantul pada perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Dipnaker, pada umumnya sudah berjalan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan. Hanya saja yang menjadi problematika perusahaan adalah mengenai waktu pengambilan cutinya.

a. Waktu istirahat melahirkan atau keguguran

Dalam pasal 82 UUKK sudah mengatur waktu pengambilan cuti yaitu 1,5 sebelum dan sesudah melahirkan, peraturan tersebut dibuat tidak hanya semata-mata untuk kepentingan perusahaan, peraturan tersebut dibuat sudah berdasarkan hasil pemeriksaan dokter tentang baiknya waktu istirahat, dan pendapat para ahli dalam bidang kedokteran itu semua demi menjaga kesehatan dn keselamatan pekerja wanita, namun dalam pelaksanaannya penundaan pengambilan cuti melahirkan tersebut bukan karena larangan pihak perusahaan melainkan kemauan pekerja wanitanya sendiri untuk menawar-nawar dan menunda cuti melahirkan agar mendapatkan cuti di akhir lebih panjang.

Penundaan pengambilan cuti melahirkan tersebut sangat berkaitan dengan kecelakaan kerja, apabila terjadi kecelakaan kerja yang menimpa janin maupun keselamatan pekerja perempuan maka santunan kecelakaan seperti jamsostek , BPJS , tidak akan dapat diberikan kepada pekerja wanita karena kecelakaan tersebut terjadi akibat dirinya sendiri atau atas dasar kemauannya sendiri yang tidak mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan.

Pengusaha yang mengajukan permohonan cuti melahirkan kepada pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Bantul, selalu disarankan dan diluruskan agar perlindungan tenaga kerja perempuan tetap berjalan sesuai peraturan yang berlaku karena peraturan yang berlaku untuk mengatur kesehatan pekerja wanita dan melindungi keselamatan pekerja wanita.

b. Waktu istirahat menyusui

Pekerja wanita selain diberikan cuti hamil juga diberikan kesempatan untuk menyusui anaknya selama melakukan pekerjaan. Ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan “pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui

harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”.

Mengenai hak menyusui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul bekerjasama dengan Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul dalam program pemberian ruang kasasi.

Beberapa perusahaan di wilayah kabupaten bantul sudah bagus dalam pelaksanaan hak menyusui, sebagian perusahaan sudah menyediakan tempat penyimpanan botol susu bagi pekerja wanitanya, perusahaan yang belum memiliki ruang penyimpanan botol susu memberikan izin pulang diwaktu istirahat jam kerja untuk menyusui anaknya dan istirahat makan siang.

c. Waktu istirahat haid

Pada pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatur masalah perlindungan dalam masa haid yang menyatakan “pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada masa haid”².

Bagi sebaagian wanita yang tidak setuju dimaksudkan pasal 81 UUKK tentang cuti haid melihat bahwa pengaturan tersebut

² Adisu editus&Jehani libertus,2006, *Hak-Hak Pekerja Perempuan* , Tangerang : Agromedia Pustaka, hal,36

merupakan perlakuan diskriminatif karena haid adalah kodrat. Alasan mereka, dengan semakin canggihnya teknologi dan semakin tingginya kesadaran wanita akan kesehatan maka masalah haid bukan lagi menjadi faktor penghambat untuk beraktifitas. Masalah haid adalah berkaitan dengan reproduksi dan reproduksi adalah masalah kodrat.

Sebagai wanita ada yang setuju dengan pasal tersebut menganggap bahwa kewajiban cuti haid bagi pekerja wanita adalah masalah hak, dan hak boleh diambil atau tidak. Memang seiring bergulirnya pendapat pro dan kontra tersebut, walaupun cuti haid adalah suatu yang wajib dilaksanakan tetapi kenyataannya banyak sekali pekerja wanita diperusahaan tertentu tidak menggunakan haknya atau mengabaikan ketentuan tersebut, artinya bahwa pekerja wanita tetap melaksanakan tugas dan kewajibannya walaupun dalam keadaan haid.

Menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, waktu istirahat haid dalam pelaksanaannya tidak harus diberikan kepada pekerja wanita yang tidak mengalami keluhan sakit. Waktu istirahat haid wajib diberikan kepada pekerja wanita yang merasakan sakit pada saat haid, waktu istirahat diberikan pada hari pertama dan kedua saat haid dengan memberikan surat keterangan sakit dari dokter.

Dalam wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Bantul juga mengatakan, bahwa terdapat seorang staff HRD perempuan pada sebuah perusahaan yang justru memberikan motivasi kepada pekerja perempuan untuk tidak menjadi wanita yang lemah. Namun semua itu kembali kepada daya tahan tubuh manusia, karena setiap perempuan atau pekerja perempuan tidak sama dalam merasakan sakit haid, ada wanita yang benar-benar merasakan sakit, sampai tidak sadarkan diri ada juga wanita yang tidak merasakan sakit, sakit haid tidak hanya mengenai daya tahan tubuh tapi terdapat faktor keturunan juga di dalam tubuh wanita.

4. Pelaksanaan Waktu Istirahat Khusus Pekerja Perempuan Pada Perusahaan-Perusahaan di Kabupaten Bantul

Kabupaten bantul merupakan kabupaten yang terletak di bagian selatan provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, yang dipimpin oleh seorang Bupati. Di wilayah Kabupaten Bantul terdapat 583 jumlah perusahaan yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dengan jumlah tenaga kerja wanita lebih banyak dari pekerja laki-laki sejumlah 20,118 jiwa pekerja perempuan. Berdasarkan data objek pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Kabupaten Bantul, terdapat 339 perusahaan kecil, 113 perusahaan sedang, 73 perusahaan menengah, dan 58 perusahaan besar. Jumlah paling banyak tenaga kerja yang bekerja untuk perusahaan terdapat di dalam perusahaan besar dengan jumlah tenaga kerja 25,833 jiwa.

Perusahaan besar yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul pada umumnya sudah melaksanakan syarat-syarat perlindungan pekerja perempuan dalam rangka melaksanakan hak reproduksinya yang dimuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Berikut beberapa perusahaan yang sudah bagus dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan mengenai waktu istirahat khusus pekerja perempuan.

1. Pt. Yogyakarta Tembakau Indonesia

Pt. Yogyakarta Tembakau Indonesia berlokasi di jl.Imogiri Barat KM.4 Randubelang, Bangunharjo, Sewon, Bantul. PT. Yogyakarta Tembakau Indonesia bisa juga disebut dengan MPS SEWON adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelintingan rokok sampoerna. Di dalam perusahaan ini yang bekerja mayoritas merupakan pekerja perempuan.

Peraturan perusahaan PT.yogyakarta Tembakau sebagai aturan yang mengatur tenaga kerja tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perusahaan ini justru

sudah melaksanakan peraturan perundang-undangan itu dengan sangat baik seperti yang dianjurkan oleh undang-undang.

Mengenai cuti melahirkan, perusahaan PT.Yogyakarta Tembakau Indonesia sudah mentaati peraturan Undang-undang yang menganjurkan pemberian cuti selama 1,5 bulan sesudah dan sebelum, dan peraturan tersebut sudah dilaksanakan dengan cukup baik kepada pekerja wanita yang bekerja pada perusahaan PT.yogyakarta Tembakau.

PT.yogyakarta Tembakau Indonesia juga bekerjasama dengan baik oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam melaksanakan saran yang diberikan oleh pihak pengawas mengenai pemberisn cuti melahirkan agar sesuai aturan demi keselamatan para pekerja wanitanya.

Pengajuan permohonan cuti melahirkan yang diajukan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul, dalam wawancara oleh pihak pengawas juga sudah berjalan sesuai aturan, begitu juga sebaliknya pihak pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul rutin dalam memeriksa dan mengawasi jalannya perlindungan hak tenaga kerja perempuan demi terwujudnya keselamatan kerja yang baik.

Dalam pemberian waktu istirahat menyusui bagi pekerja perempuannya, perusahaan ini sudah berperan sangat baik, yakni dengan menyediakan tempat khusus penyimpanan botol susu.

Untuk cuti haid perusahaan PT.Yogyakarta Tembakau Indonesia menyerahkan haknya kepada pekerja wanitanya, namun dengan syarat memberikan surat keterangan dokter yang menjelaskan bahwa memang pekerja wanitanya benar-benar memiliki gangguan rasa nyeri pada saat datang bulan.

Tingkat kesadaran akan pentingnya bekerja bagi pekerja perempuan juga sudah ternaman di dalam jiwa pekerja perempuan yang bekerja di perusahaan ini. Para pekerja perempuan tetap akan melaksanakan kewajibannya untuk bekerja apabila memang merasakan sakit pada saat haid. Namun mereka lebih memilih masuk bekerja apabila memang kondisi tubuh mereka benar-benar fit dan kuat untuk melaksanakan pekerjaannya.

Dalam pengambilan cuti melahirkan para pekerja perempuan di perusahaan PT.Yogyakarta Tembakau juga menaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dengan waktu istirahat 1,5 sebelum dan sesudah melahirkan sesuai rekomendasi dari dokter kandungan. Pekerja perempuan juga sadar akan pentingnya menjaga keselamatan jiwa dan janin mereka, terlebih lagi mereka takut

mengambil resiko mengulur waktu istirahat supaya mendapat waktu istirahat lebih lama di akhir yang akan berdampak pada perlindungan mengenai santunan mereka apabila terjadi suatu hal yang tidak diinginkan. Karena itu akan lebih beresiko untuk dirinya karena perusahaan tidak akan bertanggungjawab.

2. PT. Mitra Sehati Sekata

PT.Mitra Sehati Sekata atau sering juga disebut MSS berlokasi di jl.asriharjo km 2 dusun ngentak bangunjiwa kasihan bantul. Perusahaan ini bergerak dalam bidang distributor consumer goods. Di dalam perusahaan ini mayoritas pekerja perempuan bekerja di bagian dalam kantor.

Perusahaan ini juga merupakan perusahaan besar karena sudah berkembang di wilayah jawa tengah dan yogyakarta. Pekerja yang bekerja di perusahaan ini pada umumnya bukan menjadi buruh pabrik tetapi bekerja di dalam kantor, karena memang perusahaan ini bergerak dalam bidang distributor consumer goods. yang sudah menaati peraturan perundang-undangan dalam kaitannya dengan perlindungan hak tenaga kerja wanita dalam pelaksanaan waktu istirahat. Perusahaan ini berpedoman oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dalam wawancara yang dilakukan oleh pihak PT.Mira Sehati Sekata pemberian cuti melahirkan bagi pekerja wanita sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dengan memberikan waktu istirahat selama 3 bulan yang dibagi antara sebelum dan sesudah melahirkan yaitu 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan berdasarkan rekomendasi dari dokter kandungan. Pekerja perempuan yang bekerja di PT.Mitra Sehati Sekata juga tidak melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan tersebut. Dan sangat menaati peraturan tersebut demi menjaga hak reproduksinya.

Cuti haid di dalam perusahaan ini juga diizinkan oleh pemilik perusahaan dengan memberikan surat keterangan sakit dari dokter. Namun yang terjadi di dalam perusahaan ini, pekerja wanita lebih memilih untuk tetap bekerja dari pada dirumah. Pekerja wanita beranggapan bahwa rasa sakit haid yang dirasakan pada saat bekerja akan hilang dengan sendirinya apabila digunakan untuk bekerja. Namun pekerja perempuan akan meminta waktu istirahat cuti haid apabila benar-benar merasakan sakit yang dapat mengganggu aktifitas dalam bekerja.

Untuk istirahat menyusui perusahaan ini tidak menyediakan ruang khusus penyimpanan botol susu, karena mayoritas pekerja perempuan bertempat tinggal tidak jauh dari lokasi

perusahaan, yang dapat ditempuh hanya dengan berjalan kaki. Jadi pekerja perempuan diizinkan menyusui anaknya dirumah pada saat istirahat jam kerja dan juga bertepatan dengan waktu istirahat makan siang. Jam kerja di perusahaan ini juga normal dari jam 8-5 sore, oleh karena itu sangat cukup bagi pekerja wanita menyusui buah hatinya dirumah.

Salah seorang pekerja wanita yang bekerja di PT.Mitra Sehati Sekata mengatakan bahwa jam kerja di perusahaan ini cukup normal karena tidak ada jam kerja malam , jadi semua pekerja baik perempuan maupun laki-laki bekerja pada pagi hari , mengenai perolehan cuti melahirkan pekerja wanita di perusahaan ini mengetahui adanya peraturan tersebut, namun karena posisi pekerja wanita yang saya wawancarai masih berstatus single , beliau mengatakan belum mengetahui bagaimana nanti pemberian cuti hak reproduksinya.

Pekerja wanita tersebut juga mengatakan bahwa tidak pernah menggunakan hak cuti haidnya karena memang tidak merasakan ada gangguan saat melakukan pekerjaan, jadi memilih tetap bekerja dan sesuai aturan yang berlaku.

3. Yayasan pendidikan MTs.Muhammadiyah Kasihan

Mts.Muhammadiyah kasihan merupakan sebuah yayasan pendidikan yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah. Hasil wawancara yang dilakukan di dalam sekolah agama ini

menunjukkan sudah berlakukanya peraturan Undang-Undang. Permasalahannya yang terjadi adalah kepala sekolah MTs.Muhammadiyah Kasihan belum terlalu tau isi dari peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 namun menurut beliau dalam acara forum k3m sempat membahas mengenai peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan memberikan tugas kepada para kepala sekolah untuk mempelajari Undang-Undang tersebut.

Di dalam sekolah swasta terdapat 2 macam pekerja, yaitu pegawai PNS yang mayoritas berprofesi sebagai guru dan pegawai honorer, dan juga hanya ada beberapa staff yang membantu berjalannya administrasi di sekolah. Untuk pegawai PNS tentunya mengikuti aturan yang ada di dalam ASN (Aparatur Sipil Negara), kepala sekolah MTs,Muhammadiyah Kasihan juga menjelaskan bahwa di dalam peraturan ASN tidak diatur mengenai waktu istirahat keguguran, waktu istirahat haid, dan juga waktu istirahat menyusui, yang diatur ASN hanyalah waktu istirahat menikah pertama bagi pegawai PNS dan juga waktu istirahat hamil serta waktu istirahat melahirkan selama 3 bulan.

Untuk pegawai honorer, kepala MTs.Muhammadiyah Kasihan menjelaskan bahwa untuk pengambilan waktu istirahat

bagi pegawai honorer harus mengajukan permohonan ijin kepada yayasan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah dapat menjelaskan bahwa MTs.Muhammadiyah Kasihan belum terikat dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 namun mereka menjadikan peraturan sekolah sebagai pedoman untuk mengatur guru, kariawan, dan muridnya.

Waktu istirahat haid hanya diberikan kepada yang benar-bena merasakan keluhan sakit, bagi guru di sekolahan ini diijinkan untuk tidak mengajar apabila mempunyai keluhan nyeri pada saat haid, karena haid memang sudah menjadi kodrat wanita setiap bulannya. Bagi kariawan perempuan juga sedemikian rupa, kepala sekolah mengizinkan untuk tidak hadir dalam membantu proses administrasi apabila sedang mengalami keluhan sakit haid.

Hasil wawancara yan dilakukan terhadap salah seorang pekerja perempuan di MTs.Muhammadiyah Kasihan menjelaskan bahwa beliau mengetahui perihal peraturan dan hak yang melindungi dirinya, dan hak tersebut juga sudah berjalan sesuai aturan namun mereka hanya mengetahui hak waktu istirahat dalam melahirkan, dan tidak tahu bahwa

terdapat hak yang melindunginya pada saat mengalami menstruasi.

Dalam pelaksanaan waktu istirahat haid yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 , di Kabupaten Bantul tidak wajib diberikan kepada pekerja perempuan. Waktu istirahat haid diberikan hanya kepada pekerja perempuan yang benar-benar mempunyai keluhan sakit. Baik perusahaan, maupun yayasan yang berada di kabupaten bantul menyerahkan semua keputusan pengambilan cuti haid ini kepada pekerja perempuannya, karena memang kondisi setiap wanita berbeda-beda, dengan syarat menggunakan surat keterangan dari dokter.

Perusahaan-perusahaan besar yang berada di Kabupaten Bantul pada umumnya juga sudah sangat tertib terhadap peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PT.Ameya Living Style dan Pt.Bra sebagai salah satu perusahaan besar juga di Kabupaten Bantul yang sudah tertib terhadap peraturan perundang-undangan. Sama halnya dengan PtMitra Sehati Sekata, 2 perusahaan ini juga memberikan ijin kepada pekerja wanitanya untuk menyusui anaknya pada saat jam istirahat kerja.

Perusahaan-perusahaan yang berada di kabupaten bantul pada umumnya memang sudah paham mengenai aturan hak

reproduksi yang dimuat di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pelaksanaannya juga sudah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan, sebagian besar perusahaan dalam menetapkan waktu pengambilan cuti melahirkan memang berbeda-beda, ada perusahaan yang memberikan pengambilan cuti melahirkan 1 bulan sebelum dan 2 bulan sesudah dan ada juga yang memberikan 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah.

B. Faktor yang Mendukung dan Menghambat Pelaksanaan Waktu Istirahat Khusus Pekerja Perempuan di Kabupaten Bantul

1. Faktor yang mendukung

a. Dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

Setelah saya melakukan wawancara terhadap Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sebagai pihak yang melindungi hak-hak pekerja perempuan dalam hal ini pihak pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, beliau mengatakan bahwa yang mendukung berjalannya peraturan Perundang-undangan ini adalah kesadaran dari masing-masing pihak yaitu baik pengusaha dan tenaga kerja wanitanya sendiri, karena masih ada beberapa pengusaha yang juga belum menyadari pentingnya perlindungan dan keselamatan bagi pekerjanya. Masih terdapat beberapa pengusaha yang hanya memprioritaskan bisnisnya dan mencari keuntungan sebanyak-banyaknya dengan memanfaatkan pekerja wanita. Disisi lain masih banyak juga pengusaha sebuah perusahaan yang lebih mementingkan keselamatan para pekerjanya, karena dari keselamatan pekerja tersebut sebuah perusahaan dapat berjalan semakin baik.

b. Dari pihak pekerja perempuan di Kabupaten Bantul

Menurut para pekerja perempuan yang bekerja pada perusahaan di wilayah Kabupaten Bantul, salah satu faktor yang mendukung berjalannya pelaksanaan waktu istirahat khusus pekerja perempuan adalah kesadaran pemilik usaha tempat mereka bekerja. Dari kesadaran pemilik usaha ataupun pemimpin perusahaan tersebut hak-hak mereka dapat terjamin dan berjalan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penyediaan tempat penyimpanan botol susu bagi para pekerja perempuan yang menyusui juga menjadi faktor yang sangat mendukung hak-hak mereka dalam berprofesi sebagai seorang ibu, bagi pekerja yang diijinkan pulang kerumah untuk menyusui anaknya juga merupakan salah satu faktor yang cukup memuaskan bagi para pekerja.

2. Faktor yang menghambat

a. Dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul menjelaskan dalam wawancara yang sudah dilakukan bahwa Bagi para pekerja perempuan kesadaran mereka untuk mentaati peraturan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 juga sangat dibutuhkan. Karena masih banyak terjadi kasus yang

menimpa pekerja perempuan mengenai waktu istirahat melahirkan. Bukan karena perusahaan yang melarang, tetapi dari pihak pekerja perempuan yang meminta bahwa mengambil cuti melahirkan pada saat mendekati hari melahirkan, dan hasil prediksi itulah yang dijadikan alat untuk menunda waktu istirahat agar mendapatkan waktu istirahat yang panjang dibelakang. Karena mereka sudah mempunyai hasil prediksi dari dokter kandungan. Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang menghambat pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pasal 81, 82, dan 83 yang mengatur mengenai waktu istirahat cuti melahirkan, menyusui, dan haid.

Ada beberapa hambatan yang di hadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, selama ini dalam pelaksanaan pelaporan kejadian tentang ketenagakerjaan bukan perusahaan yang melaporkan kepada Disnaker, tetapi pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul yang harus mendatangi perusahaan-perusahaan di Kabupaten Bantul. Alasan yang sering dilontarkan pihak perusahaan adalah, bahwa perusahaan tidak mengetahui mekanisme pelaporan mengenai kasus ketenagakerjaan.

b. Dari pihak pekerja perempuan di Kabupaten Bantul

Dalam masalah waktu istirahat khusus menurut para pekerja wanita sudah berjalan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, hanya saja yang menjadi keluhan mereka adalah perlindungan jam kerja bagi pekerja wanita yang bekerja pada malam hari, karena penyediaan kendaraan antar-jemput belum semua perusahaan menyediakannya, perusahaan mencari jalan keluar dengan memajukan waktu jam kerja menjadi pukul 21.00 agar kewajiban menyediakan kendaraan antar-jemput lebih menguntungkan perusahaan.

Pekerja perempuan juga mengharapkan agar perusahaan-perusahaan di kabupaten bantul menyediakan tempat khusus penyimpanan botol susu, karena memang tempat pojok laktasi di dalam perusahaan belum semua perusahaan memilikinya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempunyai peran penting dalam melindungi hak-hak pekerja di Indonesia khususnya pekerja perempuan yang sangat dilindungi haknya karena perbedaan kodrat dengan lelaki, dimana pekerja laki-laki tidak memiliki masa reproduksi seperti pekerja perempuan dan hal itu lah yang menjadikan pekerja wanita menjadi istimewa.

Kabupaten bantul khususnya sebagai kabupaten yang mempunyai banyak perusahaan besar yang banyak

mempekerjakan pekerja wanita, sangat membutuhkan pengawasan dan bantuan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam mewujudkan perlindungan tenaga kerja.

Pekerja wanita sebagai jumlah terbanyak dari pekerja laki-laki di kabupaten bantul pada umumnya sudah mengetahui perihal hak yang melindunginya. Dalam pelaksanaannya para pekerja perempuan juga menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai pedoman mereka bekerja, sebagai alat untuk melindungi hak-hak mereka dari kecurang pemilik usaha atau pemimpin perusahaan.

Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita, adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kadang menyimpang dari aturan yang berlaku, tidak adanya sanksi dari peraturan perundangan terhadap pelanggaran yang terjadi, faktor pekerja sendiri yang tidak menggunakan haknya dengan alasan ekonomi. Agar langkah ini dapat efektif maka negara harus menjabarkannya dan mengusahakan untuk memasukkan jbaran konvensi tersebut ke dalam rumusan Undang-undang negara dan menegakkannya dengan cara mengajukan para pelanggarnya ke muka sidang pengadilan. Namun demikian, perempuan sendiri masih belum banyak yang sadar bahwa hak-haknya dilindungi dan bahwa

hal tersebut mempunyai pengaruh terhadap kehidupan perempuan.