

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin pesat dan maju dalam bidang industry khususnya dalam hal ketenagakerjaan memberikan suatu gebrakan yang berdampak pada peningkatan angka pekerja wanita di Indonesia. Pekerja wanita di Indonesia saat ini sudah tidak lagi dianggap sebagai suatu hal yang tidak wajar. Seorang wanita yang menjadi pekerja di dalam suatu perusahaan atau organisasi juga memiliki hak-nya sebagai seorang pekerja yang dimana hak-hak tersebut sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003. Hak-hak tersebut diantaranya; hak cuti hamil, hak melahirkan, dan cuti haid atau menstruasi. (Jaya, 2020)

Berdasarkan data menurut Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2021 sebanyak 39,52% atau 51,79 juta penduduk berusia 15 tahun ke atas yang bekerja adalah perempuan. Angka tersebut menjadi bertambah 1,09 juta orang dari tahun sebelumnya yaitu sebanyak 50,7 juta orang. Kemudian pekerja perempuan sebagai tenaga perburuhan mencapai 24,38%, sedangkan perempuan yang bekerja sebagai tenaga produksi, operator alat angkutan, dan pekerja kasar sebanyak 20,51%. Selanjutnya, sebanyak 10,48% perempuan bekerja sebagai tenaga profesional, teknisi dan tenaga lainnya. (Rizaty, 2022).

Banyaknya pekerja wanita di Indonesia pada tahun 2022 yang tersebar diberbagai sector pekerjaan tersebut, menunjukkan bahwa saat ini wanita-pun dapat bekerja tidak hanya pria saja. Namun sebagai seorang pekerja tentunya diantara pria dan wanita memiliki perbedaan baik dari segi fisik, psikologis, dan masa reproduksinya. (Suma'mur P.K, 2014). Dalam kondisi khusus tersebut perusahaan dapat memberikan perhatian yang lebih terhadap kondisi pekerjaanya khususnya pada pekerja wanita dengan mengimplementasikan hak cuti kerja pada saat pekerja wanita sedang dalam masa reproduksi. Saat terjadi masa reproduksi pada wanita seperti hamil,

melahirkan, menstruasi, dan menyusui, wanita lebih membutuhkan dukungan dibandingkan dengan pria. Perusahaan dapat memberikan berupa dukungan tersebut dengan mengimplementasikan peraturan UU Ketenagakerjaan terhadap pekerja wanita dengan memberikan hak cuti melahirkan, cuti hamil dan cuti haid atau menstruasi. Umumnya perusahaan saat ini hanya menerapkan cuti hamil dan melahirkan kepada pekerja wanita, pemberian cuti haid oleh perusahaan kepada pekerja wanitanya masih belum diterapkan atau belum banyak diterapkan sepenuhnya oleh perusahaan di Indonesia khususnya di kota Bekasi. (Ardiansyah, 2020)

Alasan dibalik adanya UU terkait cuti haid atau menstruasi adalah pada saat seorang wanita sedang dalam kondisi haid atau mesntruasi, sebagian wanita mengalami nyeri haid atau sakit kram pada bagian perutnya. Penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan yaitu: pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada atasan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pernyataan pada ketentuan tersebut sudah diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pengimplementasian ketentuan mengenai cuti haid terebut yaitu dengan menunjukkan adanya surat dokter yang digunakan sebagai bukti bahwa pekerja perempuan tersebut sedang dalam masa haid. Hal ini diatur di dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 81 ayat 1 dan 2. (kemenperin, 2003).

Proses menstruasi merupakan proses perluruhan lapisan pada bagian dalam dinding rahim wanita (endometriu) yang di dalamnya mengandung banyak pembuluh darah dan umumnya mesntruasi ini berlangsung selama 5 sampai 7 hari pada setiap bulannya. Beberapa wanita, mengalami nyeri atau kram pada bagian perut saat sedang haid yang disebut dengan dismenore. Saat seorang wanita merasakan nyeri haid terkadang hal ini dapat mengganggu aktivitas sehari-harinya. Namun, hal ini dapat diatasi dengan meminum obat anti nyeri yang sifatnya non steroid atau dapat

berkonsultasi langsung dengan tenaga kesehatan. Sementara itu, saat sedang menstruasi tingkat kalium yang ada di dalam tubuh wanita mejadi rendah sehingga mengakibatkan timbulnya gangguan menstruasi yang sangat menyakitkan, baik menjelang siklus maupun selama siklus menstruasi. (KEMENKES, 2018).

Sebagian wanita memiliki frekuensi haid yang tidak normal sekitar 5% dari seluruh haid. Penyebabnya beragam, bisa terjadinya kerana adanya kelainan organik sampai kepada gangguan kesehatan psikosomatis. (Suma'mur P.K, 2014). Adapun gejala lainnya yang dirasakan oleh wanita selama menstruasi, yaitu sebelum atau sesudahnya menstruasi wanita akan mengalami sakit kepala, nyeri pada payudara, sakit pada tulang belakang, terkadang disertai adanya tekanan perasaan, mudah marah, keresahan yang disebabkan karena adanya perubahan hormonal pada tubuh.(Heny, 2023).

Pekerja wanita membutuhkan adanya cuti haid, dimana dalam kondisi tersebut bila dipaksakan bekerja maka akan mempengaruhi kinerjanya menjadi kurang optimal yang disebabkan oleh hilang atau kurangnya fokus dalam pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Dengan adanya Undang-Undang yang dibuat mengenai cuti haid, maka perusahaan wajib untuk memberikan seluruh hak-hak pekerja wanita khususnya hak atas cuti haid. Perlindungan terhadap tenaga kerja telah dibuat untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar yang dimiliki oleh tenaga kerja dan menjamin adanya kesamaan kesempatan, serta perlakuan oleh perusahaan tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan bagi para tenaga kerja dan keluarganya, tentunya dengan tetap memperhatikan perkembangan serta kemajuan dunia di dalam bidang usaha. (kemenperin, 2003). Namun dengan demikian, meskipun peraturan terkait dengan cuti haid atau menstruasi yang sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, masih ada perusahaan yang belum mengimplementasikan sehingga penerapan cuti haid tersebut belum merata terhadap pekerja wanita. (C. Andika. S, 2023). Hal ini juga dapat terjadi karena beberapa alasan, diantaranya; masih banyak pekerja wanita yang belum mengetahui tentang adanya cuti haid, adanya pekerja wanita yang

merasa malu atau ragu dalam menggunakan hak cuti haid-nya, juga karena bagi pekerja pria atau wanita yang mengetahui atau melihat Undang-Undang ini merasa bahwa tidak adil dan tidak menerapkan adanya *gender equality*, dan bagi pekerja yang melihat Undang-Undang ini dapat berpotensi merugikan serta menimbulkan dampak yang negative bagi perusahaan tempat kerjanya. (C. Andika. S, 2023).

Berdasarkan beberapa alasan tersebut pengimplementasikan cuti haid juga diungkapkan oleh salah seorang informan peneliti (BS) yang dilakukan pada wawancara awal kepada pekerja wanita di Bekasi :

*“Emang ada ya cuti haid? Saya baru tau sih, selama ini taunya ya cuti kerja buat pekerja perempuan tu ya paling cuti hamil sama melahirkan aja. Kalo cuti haid ini baru tau sih, baru denger juga. Apalagi kalo cuti haid ini beneran diterapin sih seneng banget ya pasti, karekan kalo lagi haid suka kram perut tu pas hari pertama haid jadi ganggu banget kalo pas lagi kerja. Penerapan cuti haid ini kan pasti bermanfaat banget buat kaum hawa kaya kita gini, bisa WFH atau ya bener-bener boleh cuti gitu jadi bisa istirahat”.*

Seorang HRD yang merupakan informan peneliti (PY) menurutnya terkait pengimplementasikan cuti haid di perusahaannya di Kabupaten Bekasi :

*“Sebenarnya terkait cuti haid ini kan udah ada ya di Undang-Undang Ketenagakerjaan jadi emang udah seharusnya perusahaan di Indonesia ngasih hak cuti haid ke pekerja wanitanya. Saya pribadi juga baru-baru ini sih tau ada cuti haid ini. Sebenarnya, setiap perusahaan dengan karyawannya itu kan terikat kontrak ya, kalo pekerja wanitanya teliti ya itu di kontrak kerja mereka sudah dapet cuti haid dan boleh ngajuin dengan beberpa persyaratan, misalnya bawa surat dokter. Tapi, konsekuensinya bagi pekerjanya adalah kontrak kerjanya gak akan diperpanjang karena ya bagi perusahaan itu agak merugikan”.*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan terkait penerapan undang-undang ketenagakerjaan terkait cuti haid/menstruasi. Permasalahan ini terutama terkait ketidaktahuan, penilaian terhadap kebermanfaatan, dan potensi merugikan perusahaan. Keberhasilan dari penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait dengan cuti haid bergantung kepada reaksi dan partisipasi dari masyarakat (pekerja wanita dan pria), terutama khususnya kepada pihak-pihak yang melaksanakan (perusahaan) dan di dukung oleh lingkungan sekitar, baik di lingkungan kerja maupun sosial. (C. Andika. S, 2023).

Hal ini juga didukung dengan data survey penelitian yang dilakukan oleh peneliti kepada 30 orang pekerja wanita yang bekerja di wilayah kota Bekasi, dimana dari hasil survey tersebut dari 30 orang responden 56,1% merupakan pekerja wanita dengan status kerja kontrak dan 43,9% merupakan pekerja tetap. Dari hasil data survey tersebut, sebanyak 34,1% pekerja wanita masih belum mengetahui mengenai tentang apa itu cuti haid dan 65,9% mengetahui adanya cuti haid. Sebanyak 92,7% pekerja wanita merasa membutuhkan adanya cuti haid dan sebanyak 7,3% merasa bahwa kurang membutuhkan adanya cuti haid. Lalu sebanyak 63,4% pekerja wanita di kota Bekasi belum pernah atau akan melakukan penerapan cuti haid ditempatnya bekerja dan 36,6% pekerja wanita di kota Bekasi merasa tidak akan melakukan atau mengimplementasikan cuti haid di tempatnya bekerja.

Respon dari pekerja dan pihak HRD terkait undang-undang cuti haid, memunculkan adanya dugaan dari implementasi terkait cuti haid di perusahaan yang belum optimal terhadap Undang-Undang tersebut tidak hanya semata karena akibat adanya keengganan dari pihak perusahaan namun juga karena kurangnya pengetahuan terkait cuti haid dan hal ini masih menjadi kontroversi di khalayak pekerja. Namun demikian, saat ini belum ada data empiris yang membahas mengenai bagaimana gambaran penilaian pekerja terhadap Undang-Undang yang membahas mengenai cuti haid. Gambaran penilaian tersebut merupakan penilaian individu terhadap sesuatu di dalam suatu tempat atau perkara yang disebut dengan sikap.



Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana respon sikap yang diberikan oleh responden terhadap implementasi undang-undang ketenagakerjaan tentang cuti haid dengan mengacu kepada tiga komponen sikap. Sikap menurut Azwar (2013) terdiri dari tiga komponen yang saling berkaitan yaitu : komponen kognitif dimana sikap yang muncul didasari oleh pengetahuan atau apa yang diketahui (dipercaya) oleh individu terhadap suatu informasi, komponen afektif yaitu sikap yang muncul karena didasari oleh perasaan atau emosi, komponen perilaku/konatif yaitu sikap yang muncul atas dasar dari kepercayaan dan emosi dari individu terhadap suatu hal atau informasi. Komponen-komponen sikap tersebut sangat berpengaruh dalam pembentukan sikap individu dalam kehidupan sehari-harinya. Pembentukan sikap individu juga dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain: Pengalaman pribadi, Pengaruh orang lain yang dianggap penting, Pengaruh kebudayaan, Media massa, Lembaga pendidikan dan lembaga agama, dan factor emosional. (Azwar, 2013).

Sejauh ini penelitian banyak membahas UU hanya dari sisi hukum seperti penelitian yang dilakukan oleh (Jaya, 2020) yang meneliti tentang perlindungan hak-hak pekerja perempuan pasca revisi undang-undang ketenagakerjaan dalam omnibus law. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa hak-hak yang menjadi obyek demonstrasi masyarakat tidak seluruhnya benar. Sehingga terjadi demonstrasi penolakan terhadap Omnibus Law yang salah satu pembahasannya adalah perlindungan pekerja perempuan dalam Klaster Ketenagakerjaan. Sementara itu, penelitian yang membahas mengenai sikap terkait dengan peraturan baru penelitian (Yati, 2003)) dalam penelitiannya yang membahas mengenai sikap organisasi kemasyarakatan islam terhadap undang-undang nomor 17 tahun 2013 tentang organisasi kemasyarakatan dan perpu nomor 2 tahun 2017 (Perspektif Studi Kebijakan Dakwah), ditemukan hasil penelitian bahwa kebijakan dakwah yang ada selalu berkembang dan mengedepankan visi-misi organisasi dengan tidak melupakan azas Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara RI Tahun 1945. Belum ada penelitian yang membahas

tentang sikap terhadap undang-undang haid yang dimana undang-undang tersebut merupakan undang undang baru yang belum banyak dibahas dari sisi psikologi maupun hukum.

Penelitian yang dilakukan untuk membahas tentang bagaimana gambaran sikap terhadap Undang-Undang haid masih belum ada yang membahasnya khususnya yang dilakukan di kota Bekasi. Kota Bekasi dikenal sebagai kawasan industry karena banyaknya lokasi pabrik-pabrik nasional maupun multinasional yang sebgaiannya besar pekerja perusahaannya merupakan pekerja wanita. Sehingga dengan demikian penelitian ini akan membahas mengenai gambaran sikap pekerja wanita di kota Bekasi terkait Undang-Undang cuti haid.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian penjabaran pada latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan yang terjadi pada peneliti sebelumnya yang membahas mengenai implementasi Undang-undang dari sisi hukum maupun psikologi.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnaningsih (2020) dengan judul pelaksanaan perlindungan hukum mengenai hak cuti haid dan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan ditinjau dari undang-undang no 13 tahun 2003 tentang keketenagakerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pelaksanaan hak cuti haid bagi pekerja perempuan di PT. Kaliaren Jaya Plywood belum dilakukan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Nampira & Setyowahyuningsih, 2016) dengan judul penelitian penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan di PT. SINAR PANTJA DJAJA Semarang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan hak cuti haid di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Pasal 81 ayat 1 dan 2.

Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh (Meisiani & Suyatna, 2015) yang berjudul implementasi perlindungan hukum hak cuti haid

terhadap pekerja perempuan (studi pada PT. Bali Camel Safaris's). Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pemberian cuti haid pada perusahaan tersebut belum dilaksanakan dengan baik berdasarkan Pasal 81 ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Triyani et al., 2021) yang berjudul perlindungan hukum terhadap hak cuti pekerja perempuan hamil di perusahaan es krim kota Bekasi. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberian hak yang dilakukan oleh perusahaan es krim terhadap pekerja perempuan hamil mengenai hak reproduksi, yaitu hak cutinya sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketentuan UU No. 13-2003.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Pramesti et al., 2021) yang berjudul peran negara dalam perlindungan hak pekerja perempuan ada pemenuhan cuti haid di kota Cimahi. Dari penelitian tersebut menunjukkan hasil penelitian diketahui bahwa penerapan cuti haid di lingkungan kerja kota Cimahi belum optimal.

Berdasarkan fenomena tersebut, saat ini peneliti banyak membahas Undang-Undang cuti haid hanya dari sisi hukum seperti literature penelitian yang telah diuraikan di atas. Sementara itu, penelitian yang membahas tentang sikap terkait dengan peraturan baru penelitiannya belum ada yang membahas dari segi hukum dan psikologi, sehingga peneliti mengajukan rumusan masalah, yaitu *“bagaimana gambaran sikap pekerja wanita di kota Bekasi terhadap implementasi cuti haid?”*.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengentahui bagaimana gambaran perkerja wanita terhadap implementasi cuti haid .



## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya untuk dapat dikembangkan kembali menjadi kajian teoritis atau referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya dalam bidang Psikologi Sosial dan Psikologi Industri dan Organisasi khususnya terkait dengan sikap terhadap pekerja wanita. Hasil dari penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai pengetahuan bagi masyarakat maupun mahasiswa yang membutuhkan referensi atau fokus yang serupa.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan pengetahuan dalam pengimplementasian Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang cuti haid dengan semestinya agar sesuai dengan perjanjian kontrak kerja yang berlaku atau disetujui oleh kedua belah pihak (perusahaan dan karyawan).

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dijadikan sebagai bahan atau sumber referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai gambaran sikap pekerja wanita terhadap implementasi cuti haid melalui variabel lainnya.