

Received : February 08, 2021

Accepted : February 12, 2021

Published : March 03, 2021

Conference on Community Engagement Project

<https://journal.uib.ac.id/index.php/concept>

Pendampingan Perjanjian Kerja Paud Mutiara Ummi Tentang Cuti Haid

Lisa Gusrianti WR¹, Nur Hadiyati²

Fakultas Hukum, Universitas Internasional Batam, Indonesia

Email korespondensi: 1751047.lisa@uib.edu

Abstrak

Indonesia adalah negara yang menerapkan dan menjunjung tinggi Undang-Undang. Dalam hal mengenai hak wanita terhadap cuti haid adanya sebuah kasus dimana adanya perusahaan yang belum mengatur hak cuti haid bagi para pekerja wanita. Dalam Undang-Undang tersebut telah menyatakan bahwa seharusnya para perusahaan yang dapat memberikan cuti terhadap para pekerja wanita yang bekerja di perusahaannya sesuai dengan adanya ketetapan terhadap peraturan Undang-Undang yang berlaku. Ketika para pekerja wanita atau buruh wanita meminta cuti namun para pihak perusahaan menolak dan tidak ingin terjadi maka para perusahaan telah melanggar ketetapan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1). Paud Mutiara Ummi adalah sebuah lembaga pendidikan formal yang berbasis agama. Paud Mutiara Ummi didirikan pada 09 februari 2009 dengan izin SPS yaitu satuan pendidikan sejenis, namun sudah berubah menjadi izin KB yaitu kelompok bermain Pendidikan Anak Usia Dini Mutiara Ummi yaitu Russinta Yuliati, S Pd agar dapat membuat peraturan kerja mengenai perihal cuti haid bagi tenaga kerja wanita. Namun dari pihak utama selaku kepala sekolah Pendidikan Anak Usia Dini Mutiara Ummi yaitu Russinta Yuliati, S Pd meminta permintaan untuk penulis hanya membuat peraturan kerja dan tidak mengganggu perjanjian kerja namun akan disatukan dengan perjanjian kerja. terhadap para pekerja wanita yang bekerja di perusahaannya sesuai dengan adanya ketetapan terhadap peraturan Undang-Undang yang berlaku. telah dilaksanakan atau diimplementasikan dan akan direalisasikan dengan baik yang dapat disesuaikan dengan kebijakan peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 terutama Pasal 81.

Kata Kunci: *Cuti Haid,, Pekerja Wanita, Perjanjian Kerja*

Abstract

Indonesia is a country that implements and upholds the Law. In the case of women's rights to menstruation leave there is a case where there are companies that do not regulate menstrual leave rights for women workers. In the Act has stated that companies should be able to give leave to female workers who work in the company in accordance with the provisions of the applicable laws. When women workers or women workers ask for leave but the companies refuse and do not want to happen, the companies have violated the provisions of Law No. 13 of 2003 concerning manpower Article 81 paragraph (1). Paud Mutiara Ummi is a formal educational institution based on religion. Paud Mutiara Ummi was established on 09 February 2009 with SPS permission, which is a type of education unit, but has been changed to a family planning permit, which is the play group of Mutiara Ummi Early Childhood Education, namely Russinta Yuliati, S.Pd, in order to make work regulations regarding menstrual leave for female workers. However, from the main party

as the principal of Mutiara Ummi's Early Childhood Education school, Russinta Yuliati, S Pd requested that the author request only to make work rules and not disturb the work agreement but will be united with the work agreement. Female workers who work in the company in accordance with the provisions of the applicable laws. has been implemented or implemented and will be realized properly which can be adjusted to the legislation policy that is Labor Law No. 13 of 2003 especially Article 81.

Keywords: *Menstruation Leave, Female Workers, Work Agreement*

Pendahuluan

Kebijakan terhadap kebutuhan tenaga kerja wanita atau buruh wanita mempunyai ketetapan sudah ditentukan didalam beberapa ketentuan dasar dalam undang-undang. Yang dimana buruh atau pekerja wanita berhak mendapatkan kesetaraan yang sama dengan tenaga kerja lelaki atau buruh lelaki. Kebutuhan atau hak tenaga kerja wanita atau buruh wanita telah ada diatur didalam sebuah peraturan yang dapat kita jabarkan mengenai tenaga kerja wanita atau buruh wanita ini yaitu beberapa perundang undangan dan peraturan pelaksanaannya yaitu:

1. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00.
4. Berdasarkan UU 13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengenai ketenagakerjaan itu sendiri mempunyai tujuan yaitu dapat mencapai keadilan sosial dalam hubungan dibidang ketenagakerjaan, dapat mengayomi para pekerja atau buruh terhadap kebijakan maupun hal

hal yang berkaitan dengan peraturan yang dibuat dari para perusahaan.

Berdasarkan Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1) (Selanjutnya disebut sebagai UU 13/2003) mengenai para “pekerja wanita atau buruh wanita yang didalam masa menstruasi atau haid merasakan adanya gejala sakit dan sehingga para pekerja wanita atau buruh wanita dapat memberitahukan kepada pihak pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”. Pasal 81 angka (2) UU 13/2003 “ mengenai syarat cuti haid dalam ayat (1) adalah ketika para tenaga kerja wanita dan perusahaan telah ada ikatan didalam perjanjian kerja bersama”

Mengenai Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1) (Selanjutnya disebut sebagai UU 13/2003) mengenai pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada petinggi perusahaan, tidak mewajibkan para pekerja wanita atau buruh wanita untuk dapat bekerja ketika hari pertama menstruasi atau haid. Namun masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak membuat perjanjian kerja atau peraturan perusahaan terhadap pekerja yang diperbolehkan izin atau istirahat ketika dalam masa haid bahkan mengalami dismonorea

sedangkan sudah ada Undang-Undang mengenai hal tersebut.

Dalam Undang-Undang tersebut telah menyatakan bahwa seharusnya para perusahaan yang dapat memberikan cuti terhadap para pekerja wanita yang bekerja di perusahaannya sesuai dengan adanya ketentuan terhadap peraturan Undang-Undang yang berlaku. Ketika para pekerja wanita atau buruh wanita meminta cuti namun para pihak perusahaan menolak dan tidak ingin terjadi maka para perusahaan telah melanggar ketentuan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1) (Selanjutnya disebut sebagai UU 13/2003).

Saat Penulis sedang menjalankan pelaksanaan kegiatan PkM ini, adalah mengenai hak pada wanita yang belum dijalankan, terutama hak cuti haid bagi tenaga kerja wanita. Oleh sebab itu, dari uraian yang telah penulis urai yang telah penulis sampaikan diatas, maka penulis memiliki ketertarikan untuk menyusun Laporan pelaksanaan kegiatan PKM yang berjudul **“PERATURAN KERJA PAUD MUTIARA UMMI TENTANG CUTI HAID.”**

Metod

Metodologi penelitian yaitu sebuah cara hingga teknik untuk mencari sumber dan prinsip awal dari sebuah penelitian yang akan di tulis didalam Pelaksanaan Kegiatan PKM oleh penulis. Pada penelitian ini penulis mencari fakta dan akan membuat bukti di dalam penelitian yang mempunyai maksud tujuan dapat memberikan solusi dan akan

melakukan tindakan yang baik bagi permasalahan yang ada didalam perusahaan secara praktis.

Dalam penelitian ini penulis akan lebih fokus dalam menggarap sistematika hukum dan membuat suatu rancangan baru bagi perusahaan. Yang dimana penulis akan melakukan penelitian secara empiris dengan melihat adanya kondisi yang belum diimplementasikan dengan kebijakan hukum Undang- Undang yang telah ada.

Pada rancangan penelitian ini akan dilakukannya sebuah rancangan baru untuk melakukan perkembangan terhadap perusahaan dengan mengkaitkan dalam sistematika hukum yang berlaku dengan membuat suatu peraturan yang baru yaitu dengan membuatnya sebuah peraturan mengenai cuti haid bagi para tenaga kerja.

Dalam hal mengenai objek penelitian maka penulis akan melakukan Pelaksanaan Kegiatan PKM di Pendidikan Anak Usia Dini Mutiara Ummi berlokasi di Perum Batam Nirwana Residence F2 no 6, Jl. Tiban Utara, Patam Lestari, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau.

Pembahasan

Penulis menemukan ada sebuah masalah yang berkaitan dengan pembuatan peraturan kerja yaitu tidak adanya cuti haid bagi tenaga kerja wanita yang dimana seharusnya didalam perjanjian kerja ada pasal yang berkaitan dengan diperbolehkannya cuti haid namun di Pendidikan Anak Usia Dini Mutiara Ummi ini belum ada mencantumkan mengenai adanya kebijakan dari Undang Undang yaitu Undang-

Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Dalam proses wawancara ternyata Pendidikan Anak Usia Dini Mutiara Ummi belum mencantumkan mengenai perihal cuti haid sesuai dengan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka penulis akan menanyakan dan meminta keputusan kepada pihak utama selaku kepala sekolah Pendidikan Anak Usia Dini Mutiara Ummi yaitu Russinta Yuliati, S Pd agar dapat membuat peraturan kerja mengenai perihal cuti haid bagi tenaga kerja wanita. Namun dari pihak utama selaku kepala sekolah Pendidikan Anak Usia Dini Mutiara Ummi yaitu Russinta Yuliati, S Pd meminta permintaan untuk penulis hanya membuat peraturan kerja dan tidak mengganggu perjanjian kerja namun akan disatukan dengan perjanjian kerja. Pembuatan peraturan kerja dimuat dalam satu halaman dengan mempunyai 3 unsur pasal dikarenakan dari pihak Pendidikan Anak Usia Dini Mutiara Ummi tidak mau menganggu gugat perjanjian kerja lamanya namun ia akan mencantumkan perjanjian kerja dan peraturan kerja yang penulis buat dikarenakan penulis adalah orang pertama yang melakukan magang didalam Pendidikan Anak Usia Dini Mutiara Ummi

Setelah mendapatkan persetujuan dari pihak utama selaku kepala sekolah Pendidikan Anak Usia Dini Mutiara Ummi yaitu Russinta Yuliati, S Pd maka penulis akan memulai, mencari dan membuat bagaimana cara tahapan dalam pembuatan alur peraturan kerja yang baik dan benar dengan cara menimbang dan melihat dari

peraturan yang ada dan peraturan perundang-undangan yang benar dan mulai untuk mengimplementasikan pembuatan peraturan kerja.

PERATURAN KERJA PAUD
MUTIARA UMMI

TENTANG CUTI HAID

=====

=====

=====

=====

=====

PERUSAHAAN DAN
KARYAWAN
PASAL 1

1. Perusahaan : PAUD MUTIARA UMMI yang bergerak sebagai tempak kelompok bermain berlokasi di Perum Batam Nirwana Residence F2 no 6, Jl. Tiban Utara, Patam Lestari, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau. Paud Mutiara Ummi didirikan pada 09 february 2009.
2. Karyawan : Seseorang yang bekerja dan akan diterima dan akan dipekerjakan didalam perusahaan, sesuai dengan syarat keputusan yang berlaku.

MAKSUD DAN TUJUAN

PASAL 2

Maksud dan tujuan dari peraturan kerja di Paud Mutiara Ummi ini adalah untuk dapat melaksanakan UU ketenagakerjaan sesuai berdasarkan peraturan perundang-undangan yaitu

pasal 81 UU NO 13 Tahun 2003.

PERJANJIAN

PASAL 3

1. Seluruh tenaga pekerja akan diberikan cuti yaitu cuti haid disetiap bulan dan hanya diberikan waktu 1 hari.
2. Tenaga kerja yang dalam kondisi sakit ketika haid dan ingin mengajukan cuti hadi wajib untuk menyertai hasil dokter atau surat keterangan yang menyatakan sakit.
3. Tenaga kerja yang menggunakan cuti haid akan ada pengurangan gaji 1 hari sebesar 50%

Russinta Yuliati, S Pd
Lisa Gusrianti

(PAUD MUTIARA UMMI)
(KARYAWAN)

Kendala dalam proses implementasi adalah beberapa kendala yang terjadi dalam proses tahap awal hingga proses akhir yaitu adalah bagaimana cara mensinkronisasikan pembuatan perjanjian kerja dengan ditentukan dalam 3 pasal untuk kenyamanan antara pihak utama Pendidikan Anak Usia Dini Mutiara Ummi.

Hal ini terjadi dikarenakan dari pihak utama selaku kepala sekolah Pendidikan Anak Usia Dini Mutiara Ummi yaitu Russinta Yuliati, S Pd mempunyai permintaan kepada yaitu tidak merubah isi perjanjian kerja namun ia pihak kepala sekolah Pendidikan Anak Usia Dini Mutiara

Ummi yaitu Russinta Yuliati, S Pd akan menyatukan perjanjian kerja dengan pembuatan peraturan kerja yang penulis buat dan akan diimplementasikan dengan baik.

Simpulan

Implementasi hasil paparan penelitian dan menimbang dari seluruh bab dalam laporan yang telah dibuat, penulis dapat merangkum cara membuat peraturan kerja di Pendidikan Anak Usia Dini Mutiara Ummi. Dalam Undang-Undang tersebut telah menyatakan bahwa seharusnya para perusahaan yang dapat memberikan cuti terhadap para pekerja wanita yang bekerja di perusahaannya sesuai dengan adanya ketetapan terhadap peraturan Undang-Undang yang berlaku. telah dilaksanakan atau diimplementasikan dan akan direalisasikan dengan baik yang dapat disesuaikan dengan kebijakan peraturan perundang-undangan yaitu Undang -Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 terutama Pasal 81. Mengenai Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1) (Selanjutnya disebut sebagai UU 13/2003) mengenai pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada petinggi perusahaan, tidak mewajibkan para pekerja wanita atau buruh wanita untuk dapat bekerja ketika hari pertama menstruasi atau haid.

Ucapan Terimakasih

Dalam penulisan laporan saya mengucapkan terimakasih kepada pihak dosen yang memberi tugas ini sehingga saya dapat berkesempatan untuk dapat mengerjakan penulisan ini, juga saya berterimakasih kepada

orangtua serta teman-teman saya yang telah mendukung saya dalam penulisan ini.

Daftar Pustaka

Saragih, Emmanuela Artila.
“SARANA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI DI UNIVERSITAS KRISTEN IMMANUEL, KALASAN, YOGYAKARTA,” 2012.

Republik Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan