

**ANALISIS PEMBERIAN CUTI BAGI PEKERJA PEREMPUAN
PADA PT. JAPFA COMFEED KOTA MAKASSAR**

Oleh:

NORMIANA

Mahasiswa Jurusan PPKn Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar

MUHAMMAD AKBAL

Dosen Jurusan PPKn Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Implementasi pemberian cuti kepada pekerja perempuan di PT. JAPFA. (2) Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan hak cuti pekerja perempuan di PT. JAPFA. (3) Upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan dalam pelaksanaan hak cuti pekerja perempuan di PT. JAPFA. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, populasinya adalah semua pekerja perempuan di PT. Japfa Comfeed Kota Makassar yang berjumlah 110 orang. Sedangkan sampelnya adalah 30% dari jumlah populasi yaitu 33 pekerja yang diambil dengan menggunakan teknik sampling acak sederhana (*random sampling*). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik angket, wawancara, dan dokumentasi. Data yang terkumpul diolah dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif persentatif. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Perlindungan hak cuti pekerja perempuan di PT Japfa Makassar sudah terlaksana namun belum optimal, karena pekerja perempuan malu setiap bulan harus ke poliklinik untuk mengambil surat keterangan bahwa pekerja perempuan merasa sakit. (2) Hambatan yang dihadapi dalam memperoleh cuti adalah adanya sebagian karyawan atau pekerja yang belum memahami tentang tata cara atau prosedur permohonan cuti. (3) Upaya mengatasi hambatan dalam pelaksanaan hak cuti pekerja perempuan di PT. JAPFA Comfeed kota makassar dengan cara pihak perusahaan melakukan penyuluhan-penyuluhan hukum tentang hak pekerja perempuan setiap tahun dan pengetahuan tentang prosedur

KATA KUNCI : *Pekerja Perempuan, Hak Pekerja, Pemberian Waktu Cuti*

PENDAHULUAN

Pada awal sejak diadakannya seminar hubungan perburuhan Pancasila pada tahun 1974, istilah buruh direkomendasikan untuk diganti dengan istilah pekerja. Usulan pengganti ini didasari pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan.

Mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok pekerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot. Dengan kata lain istilah buruh sering identik dengan pekerjaan yang menguras banyak tenaga yang hampir setiap kegiatannya menggunakan otot.

Menurut undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 pengertian pekerja diartikan sebagai: (1) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak. (2) Mereka yang memborong pekerja kecuali jika yang memborong adalah perusahaan. (3) Narapidana yang di pekerjakan di perusahaan.¹

Menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan menegaskan bahwa Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.² Perempuan dalam pemaknaan etimologis, bernilai cukup tinggi, berasal dari kata empuk, berarti tuan atau empuan mengalami pemendekan menjadi puan artinya sapaan hormat pada perempuan. Perempuan dalam kajian dan pengaturan beberapa konvensi internasional dimasukkan kedalam kelompok *vulnerabel* bersama-sama dengan kelompok anak, kelompok minoritas dan kelompok pengungsi serta kelompok rentan lain. Kelompok perempuan dimasukkan kedalam kelompok lemah, karena selalu dalam keadaan penuh resiko serta sangat rentan terhadap bahaya, salah satu diantaranya kekerasan yang datang dari kelompok lain. Kerentanan ini membuat perempuan sebagai

korban kekerasan mengalami *fear of crime* lebih tinggi daripada laki-laki

Berdasarkan pengertian pekerja diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwasanya pekerja perempuan adalah setiap perempuan yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan. Selain itu pekerja perempuan lebih lemah dibanding dengan pekerja laki-laki, karena secara kodratnya perempuan memiliki kekuatan fisik lebih lemah dibanding dengan laki-laki. Sehingga, pekerja perempuan terkadang memperoleh perhatian khusus misalnya pemberian cuti haid, hamil, menyusui, dan lain sebagainya.

HAK PEKERJA PEREMPUAN

Pada dasarnya dalam mempekerjakan perempuan diperusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Masih ada beberapa hal-hal yang harus diperhatikan.

Menurut Gunawi kartasapoetra menengemukakan hal-hal tersebut diatas sebagai berikut: (1) Para perempuan umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun. (2) Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja perempuan tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakaan pada malam hari. Para tenaga kerja perempuan umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya. (3) Para tenaga kerja itu ada yang masih gadis, adapula yang sudah bersuami atau berkeluarga dan dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.³

Pembangunan nasional merupakan pengamalan pancasila dan pelaksanaan UUD NRI tahun 1945 yang diarahkan pada peningkatan harkat dan martabat, kemampuan manusia, serta kepercayaan diri sendiri dalam rangkat mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, negara indonesia menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur serta merata.

¹ Lalu Husni. 2011. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers. Jakarta. Hlm.23

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³ Zaeni Asyhadie.2008.*Hukum Kerja*. Rajawali pers.jakarta.hlm.95-96

Ini berarti negara Indonesia bertekad untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh bangsa Indonesia, bukan hanya sekelompok atau sebagian masyarakat tentu saja. Dilihat dari tujuan pembangunan nasional, negara Indonesia menganut tipe negara kesejahteraan.

Menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 76 menentukan norma kerja perempuan sebagai berikut: (1) Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. (3) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib: (a) Memberikan makanan yang bergizi. (b) Menjaga kesucilaan selama ditempat kerja (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00

Pemberiaan Waktu Cuti

Waktu istirahat (cuti) bagi pekerja di tetapkan hampir sama dengan waktu istirahat (cuti) bagi pegawai negeri sipil. Bahkan, dapat dikatakan lebih banyak karena pekerja mempunyai waktu cuti panjang dan cuti haid bagi pekerja perempuan.

Secara yuridis, waktu cuti bagi pekerja ada empat macam, yaitu cuti mingguan, cuti tahunan, cuti panjang, serta cuti hamil/bersalin dan haid bagi pekerja perempuan. (a) **Cuti mingguan;** Cuti mingguan ditetapkan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu, atau dua hari untuk lima hari kerja dalam seminggu. Cuti mingguan ini sebetulnya tidak tepat untuk dikategorikan sebagai cuti sebab sudah merupakan kewajiban kalau dalam satu minggu ada empat hari kerja seperti pegawai lainnya. (b) **Cuti tahunan;** Pasal 79 ayat (2) huruf c UU No.13 tahun 2003 menentukan bahwa cuti tahunan, sekurang-kurangnya dua belas hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama dua belas

bulan secara terus menerus. (c) **Cuti panjang;** Cuti panjang sekurang-kurangnya dua bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing satu bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama enam tahun berturut-turut pada perusahaan yang sama, dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi untuk cuti tahunan dalam dua tahun berjalan. Selama pekerja menjalankan cuti panjang, pekerja diberikan uang kompensasi tahunan kedelapan $\frac{1}{2}$ (setengah) bulan gaji. (d) **Cuti haid, hamil/bersalin;** Perlindungan masa haid juga merupakan salah satu wujud dari kewajiban negara dalam melindungi hak eksoos warga negara (pekerja perempuan), dalam kovenan dituntut adanya kewajiban negara dan aparatnya melakukan tindakan yang memadai guna melindungi warga individu dari pelanggaran hak-hak individu pekerja perempuan, khususnya ketika perempuan mengalami masa haid. Haid merupakan tanda alami dari kesehatan yang baik seorang perempuan, dimana pada perempuan usia subur datangnya haid rutin setiap bulan. Siklus haid berkisar antara 21 hingga 35 hari, akan tetapi rata-rata 28 hari.

METODE PENELITIAN

Variable dalam penelitian ini hanya terdiri atas satu variabel yang disebut variabel tunggal yaitu "Analisis Pemberian Cuti pekerja Perempuan pada PT. Japfa Comfeed Kota Makassar". Desain penelitian merupakan suatu rancangan, atau pola (model) penelitian. Desain penelitian pada dasarnya digunakan penulis dalam rangka memudahkan untuk melakukan penelitian dan agar penelitian tersebut menjadi terarah. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang berusaha mendeskripsikan mengenai Pemberian Waktu Cuti Bagi Tenaga Kerja Perempuan Di PT. Japfa Confeed Kota Makassar sesuai dengan rekaman data penelitian tentang objek yang diteliti kemudian ditelaah untuk menjawab permasalahan yang diajukan.

Definisi Operasional Variabel: Untuk menghindari terjadinya perbedaan interpretasi terhadap variabel yang diteliti, maka perlu dikemukakan variabel secara operasional: (1)

Pekerja Perempuan adalah setiap perempuan yang bekerja di PT. Japfa yang diluar dari staf di PT Japfa dan memperoleh upah. (2) Waktu cuti adalah pemberian Waktu istirahat yang berkaitan dengan kesehatan reproduksi cuti haid dan cuti melahirkan.

Populasi merupakan objek suatu penelitian yang dijadikan sebagai sumber data dan informasi yang terkait dengan permasalahan yang diteliti. Dengan kata lain populasi adalah semua jumlah responden yang dijadikan objek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pekerja perempuan di PT. Japfa Kota Makassar yang berjumlah 110 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *random sampling (sampel acak)*, merupakan teknik penentuan sampel yang dilakukan langsung pada unit sampling secara acak.

Teknik pengumpulan data: (1) Observasi yang dilakukan pada PT. Japfa Comfeed Kota Makassar. (2) Wawancara dilakukan terhadap pekerja perempuan dan pimpinan perusahaan PT. Japfa Comfeed Kota Makassar. (3) Dokumentasi untuk memperoleh data tertulis tentang keadaan penduduk, keadaan geografis dan demografis PT. Japfa Comfeed Kota Makassar. (4) Angket (Kuesioner) ditunjukkan kepada pekerja perempuan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif kualitatif, dimana data yang diperoleh dikelompokkan dalam kategori, dijabarkan ke dalam unit-unit, dipilih mana yang penting yang bisa disajikan untuk dibuat sebuah kesimpulan guna menjawab permasalahan penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum lokasi penelitian di PT Japfa Comfeed Kota Makassar

Sejarah terbentuknya PT Japfa Comfeed Kota Makassar Pembangunan pabrik dimulai sejak bulan Agustus 2002, tahap pertama selesai bulan April 2003 dan langsung memproduksi dengan kapasitas 500 ton/bulan. Pada bulan oktober 2003 mulai dikembangkan tahap kedua

dan selesai januari 2004, sehingga kapasitas bisa ditingkatkan menjadi 10.000 ton / bulan .

Sebenarnya lahan ini sudah dibeli dan di persiapkan untuk di bangun sebuah pabrik sejak tahun 1984, tetapi karena sesuatu dan lain hal (karena persiapan belum mencukupi dan adanya krisis moneter), hal ini baru bisa dilaksanakan tahun 2003. Pabrik ini diresmikan pada tanggal 10 februari 2003 dan menyerap tenaga kerja 225 (dua ratus dua puluh lima) orang dimana 90 % diantaranya putra putri asli daerah makassar.

Visi dan misi di PT Japfa Comfeed Kota Makassar

Visi PT Japfa Comfeed Kota Makassar memiliki misi “menjadi market leader di wilayah Sulawesi “Misi PT Japfa Comfeed Kota Makassar memiliki misi “menyediakan sumber protein hewani melalui pakan ternak yang bermutu menuju kesejahteraan bersama”.

Struktur organisasi PT. Japfa Comfeed Kota Makassar menggunakan prinsip organisasi devisi terdiri atas tiga devisi dan setiap devisi dan setiap devisi ini merupakan hubungan lini dan staff. Hal ini sesuai dengan pendapat Reksohadiprojo dan gotusudarmo (1997), bahwa hubungan lini secara tidak langsung menunjukkan hubungan hirarki antara atasan dan bawahan sebagaimana ditetapkan oleh garis wewenang/garis komando, manajemen lini secara langsung bertanggung jawab terhadap tugas-tugas khusus atasan dan bawahan sebagai mana ditetapkan oleh garis wewenang / garis komando. Manajemen ini secara garis besar bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dipercayakan terhadap mereka, sedangkan hubungan staff memindahkan pekerjaan manajer lini dengan pelayanan yang mendasar.

Implementasi Pemberian Cuti Kepada Pekerja Perempuan di PT Japfa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Untuk memperoleh gambaran umum tentang pekerja perempuan pada PT Japfa comfeed kota Makassar, dapat dilihat pada tabel-tabel berikut, yaitu mengenai tingkat pengetahuan dan pemahaman pekerja perempuan tentang hak-

haknnya yang didalamnya diatur undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Berdasarkan tabel 02 dapat diketahui bahwa dari 33 responden terdapat 28 responden atau 84% yang menjawab “ya” artinya sebagian besar pekerja perempuan di PT Japfa sudah mengetahui adanya undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sedangkan terdapat 5 responden atau 16% yang kurang memahami adanya undang-undang no 13 tahun 2003.

Menurut salah seorang pekerja Citra Dewi Diesnita: ”Saya cukup mengetahui adanya Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang didalamnya mengatur hak-hak pekerja perempuan misalnya cuti haid, cuti hamil/melahirkan dan juga cuti keguguran, yang dikarena hak reproduksi perempuan” (wawancara 29 Agustus 2014)

Sedangkan menurut ibu Lina menyatakan bahwa: “Saya tidak mengetahui dan tidak memahami undang-undang apa yang mengatur tentang hak-hak pekerja perempuan, karena saya tidak pernah belajar tentang undang-undang”

Dari pernyataan responden tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian pekerja perempuan yang tidak mengetahui adanya Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

Pemberian hak cuti dimaksudkan untuk hak-hak dasar pekerja perempuan mengenai hak untuk istirahat (cuti) yang dikerenakan hak reproduksinya, yaitu mengenai hak cuti haid, hak cuti hamil dan melahirkan maupun hak cuti keguguran kandungan. Untuk lebih jelasnya mengenai pemberian cuti tersebut diatas pada PT.Japfa Comfeed Kota Makassar berikut ini data yang ditemukan di lapangan.

Cuti Haid

Untuk mengetahui pemberian cuti haid kepada pekerja perempuan di PT Japfa Comfeed Kota Makassar berikut ini data yang ditemukan .

Berdasarkan tabel 03 dapat diketahui bahwa dari 33 responden terdapat 33 responden atau 100% yang menjawab “2 hari” artinya responden sudah mengetahui ketentuan lama

waktu cuti haid yang diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

Akan tetapi ketentuan cuti haid yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pekerja tidak memanfaatkannya karena berbagai alasan salah satu seorang pekerja yang kami wawancari mengemukakan.

Menurut Djulian menyatakan bahwa: “Saya tidak pernah menggunakan cuti haid walaupun setiap haid saya selalu merasa sakit, artinya setiap bulan saya harus ke poliklinik untuk mengambil surat keterangan bahwa saya merasa sakit. Oleh karena itu, saya tidak mengambil cuti haid karena malu mengajukan permohonan cuti haid setiap bulan. (wawancara 2 September 2014)

Sedangkan menurut bapak Imran selaku Head Of Personil Sub Dept di PT. Japfa mengemukakan bahwa: “pihak perusahaan memberikan cuti haid kepada pekerja perempuan yang mengajukan permohonan cuti selama satu sampai dua hari dengan memberikan surat keterangan dokter, akan tetapi pekerja perempuan mengajukan permohonan cuti haid”

Dari pernyataan responden tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian pekerja perempuan yang tidak menggunakan cuti haid disebabkan karena malu mengajukan permohonan setiap bulan.

Alasan sebagian pekerja malu menggunakan cuti haid kerana gaji pekerja perempuan akan dipotong karena dihitung masa kerjanya.

Menurut Rahmawati salah satu pekerja menyatakan bahwa: “Kalau saya haid itu tidak teratur karena biasanya saya haid 3 kali dalam 2 bulan, artinya setiap haid saya harus memberitahukan pengusaha atau memberikan permohonan cuti, akan tetapi pengusaha tidak mungkin memberikan cuti haid 3 kali dalam waktu 2 bulan”

Berdasarkan jawaban dari responden bahwasanya pekerja perempuan malu mengajukan permohonan cuti kerana tempat permohonan cuti staffnya laki-laki dan haid tidak teratur setiap bulannya

Cuti hamil/melahirkan

Cuti hamil/melahirkan artinya hak libur kerja bagi pekerja perempuan untuk mempersiapkan kelahiran dan merawat anaknya sampai usia tertentu. Untuk mengetahui pemberian cuti hamil /melahirkan pada PT Japfa Comfeed Kota Makassar, berikut ini disajikan data yang ditemukan di lapangan

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 33 responden, terdapat 31 responden atau 93% yang menjawab "1,5 (satu setengah) bulan". Akan tetapi pekerja perempuan di PT Japfa Comfeed Kota Makassar tidak pernah mengambil cuti hamil 1,5 (satu setengah) bulan, karena pekerja perempuan masih kuat untuk bekerja berikut pernyataan salah satu pekerja.

Menurut Ismawati Nasir selaku pekerja perempuan: "waktu saya hamil saya tetap bekerja sampai 3 minggu sebelum waktunya melahirkan menurut perhitungan dokter, karena saya merasa masih kuat untuk bekerja jadi saya menggunakan sisa waktu cuti hamil setelah melahirkan" (wawancara tanggal 2 September 2014)

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa dari 33 responden terdapat 31 responden atau 93% yang menjawab menjawab 1,5 (satu setengah) bulan.

Menurut Lina salah satu pekerja: "saya lebih senang menggunakan hak cuti hamil setelah melahirkan karena lebih banyak waktu untuk istirahat dan merawat buah hati dirumah"

Menurut Bapak Abrar selaku Head of Laboratory Sub Dept, mengemukakan bahwa: "cuti hamil/melahirkan diberikan selama 3 bulan penuh, sesuai keterangan dokter atau bidan, akan tetapi kebanyakan pekerja perempuan mengambil cuti setelah 3 minggu sebelum waktu melahirkan menurut keterangan dokter. Bagi pekerja perempuan yang akan mengambil cuti hamil harus mengajukan permohonan lebih dahulu melalui atasan langsung dan bagian SDM disertai keterangan dokter atau bidan. Sedangkan untuk cuti keguguran kandungan diberikan waktu cuti selama 1,5 (satu setengah) bulan" (2 September 2014)

Berdasarkan jawaban yang dari responden tersebut di atas jika dikaitkan dengan pasal 82 ayat (1) undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tampak bahwa ketentuan cuti sebelum melahirkan sering tidak digunakan oleh pekerja perempuan dan lebih memilih menggunakan hak cuti tersebut setelah melahirkan selama kurang lebih 3 bulan. Pekerja perempuan tetap masuk kerja sampai 3 minggu sebelum tiba saat akan melahirkan disamping perusahaan masih membutuhkan tenaga aktif mereka untuk bertugas, pekerja perempuan yakin bahwa mereka masih bisa beraktivitas sebagaimana biasanya.

Cuti Keguguran Kandungan

Untuk mengetahui pemberian cuti gugur kandungan terhadap pekerja perempuan di PT Japfa Comfeed Kota Makassar dapat dilihat pada tabel 6.

Berdasarkan tabel 6 tampak bahwa 100% pekerja perempuan tidak pernah menggunakan cuti keguguran kandungan. Menurut Nurzaliah Kamany salah seorang pekerja: "Saya tidak pernah menggunakan cuti keguguran kandungan karena saya tidak pernah mengalami keguguran kandungan"

Menurut Hafira bahwa: "Cuti keguguran kandungan tidak pernah saya gunakan karena saya belum pernah mengalami keguguran kandungan" (wawancara 2 September 2014)

Senada dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Bapak Imran selaku bidang Head Of Personil Sub Dept di PT. Japfa bahwa: "Selama ini belum ada pekerja perempuan yang pernah menggunakan cuti keguguran kandungan karena belum ada diantara mereka yang mengalami keguguran kandungan, namun jika ada pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan maka, pihak perusahaan memberikan istirahat selama 1,5 bulan sesuai keterangan dari dokter atau bidan"

Hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan hak cuti pekerja perempuan di PT. Japfa Comfeed Kota Makassar

Pekerja laki-laki dan pekerja perempuan adalah salah satu makhluk ciptaan Tuhan, yang

membedakannya hanyalah pada jenis kelamin dan reproduksinya. Oleh karena itu, pekerja perempuan memerlukan perlindungan khusus aturan tersebut sering dianggap sebagai diskriminasi terhadap pekerja laki-laki, hal tersebut tidak benar diskriminasi merujuk kepada perlakuan yang berbeda dengan kondisi yang sama.

Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hak cuti pekerja perempuan di PT Japfa Comfeed Kota Makassar. Dapat dilihat dapat tabel berikut ini. Ketentuan atau syarat pemberian cuti berdasarkan undang-undang no. 13 tahun 2003 yang diatur dalam pasal 82 ayat (1) Menyatakan bahwa pekerja / buru perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5(satu setengah)bulan sebelum saat melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Ayat (2) Menyatakan bahwa pekerja/buru perempuan keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Untuk mengetahui syarat untuk mendapatkan cuti (istirahat) kepada pekerja perempuan di PT Japfa Comfeed Kota Makassar berikut ini data yang ditemukan. Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa dari 33 responden terdapat 33 responden menjawab “Ya” yang mengatakan bahwa ada syarat untuk mendapatkan hak cuti pekerja perempuan

Menurut Lanny S. Mariso salah satu pekerja: “Waktu saya mau mengajukan permohonan cuti, syaratnya terlebih dahulu berkordinasi dengan unit kerja yang mengurus semua permohonan cuti, dan memastikan apakah pada saat saya mengambil cuti masih banyak pekerjaan belum selesai atau untuk sementara diganti sama teman kerja” (Hasil Wawancara Tanggal 2 September 2014

Menurut pernyataan salah satu pekerja perempuan diatas hal tersebut dibenarkan oleh oleh Bapak Lutfi J selaku Head of General Affair Sub Dept di PT. Japfa: “Diperusahaan kami

Untuk mengambil cuti syaratnya terlebih dahulu berkordinasi dengan unit kerja yang mengurus semua permohonan cuti. Berikan alasan yang jelas mengapa pekerja harus mengambil cuti, setelah itu unit kerja akan mengajukan alasan yang diberikan kepada atasan. Hal ini bertujuan untuk melihat apakah alasan yang diberikan dapat disetujui atau tidak. Dalam hal ini atasan berhak untuk menolak atau menyetujui permohonan cuti dengan pertimbangan dari kepentingan sistem kerja perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwasanya di PT Japfa telah membuat peraturan kepada pekerjanya sebelum mendapatkan cuti. Oleh karena itu, PT Japfa telah mengikuti peraturan yang dijelaskan sebelumnya. Selanjutnya penulis ingin mengetahui seberapa besar ketaatan pekerja dalam mentaati peraturan yang telah dibuat oleh pihak PT Japfa .

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa dari 33 responden terdapat 33 responden atau 100 % yang menjawab “Ya”, artinya semua pekerja yang mengetahui tentang pihak yang melanggar kesepakatan mengenai pemberian hak cuti diberikan sanksi

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwasanya di PT Japfa telah membuat peraturan kepada pekerjanya sebelum mengambil cuti Oleh karena itu, pekerja telah mengikuti peraturan yang dijelaskan sebelumnya. Selanjutnya penulis ingin mengetahui seberapa besar ketaatan pekerja dalam mentaati peraturan yang telah dibuat oleh pihak perusahaan.

Bagaimana Upaya yang Dilakukan dalam Mengatasi Hambatan dalam Pelaksanaan Hak Cuti Pekerja Perempuan di PT Japfa Comfeed Kota Makassar

Upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan cuti haid adalah memberikan upaya penyadaran mengenai hal-hal yang belum diketahui atau disadari oleh pekerja perempuan bahwa jika dalam masa haid pekerja tersebut merasakan sakit sebaiknya menggunakan cuti

haid demi menjaga kesehatan dari pekerja itu sendiri

Untuk lebih mengetahui penyuluhan-penyuluhan hukum tentang hak-hak pekerja perempuan, berikut ini pernyataan responden.

Dari tabel 9 dapat diketahui bahwa dari 33 responden terdapat 18 responden atau 54% menjawab “pernah” artinya terdapat 71%, pekerja pernah mengikuti penyuluhan hukum tentang hak pekerja perempuan selain itu terdapat 15 responden atau 29 % yang menjawab “tidak pernah”

Menurut Syamsinar selaku pekerja perempuan: “Saya memang pernah mengikuti penyuluhan hukum tentang hak-hak pekerja perempuan tetapi biasa saya tidak terlalu memperhatikannya karena saya tidak terlalu mengerti “ (wawancara 2 september 2014)

Senada dengan Irnianty selaku pekerja perempuan: “Saya pernah mengikuti penyuluhan hukum tentang hak-hak pekerja perempuan tetapi saya tidak mengetahui undang-undang apa yang mengatur tentang hak-hak pekerja perempuan karena saya tidak pernah belajar tentang undang-undang” (Wawancara, 2 september 2014)

Selanjutnya berkaitan dengan penyuluhan hukum tentang hak pekerja perempuan, sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Bapak Imran selaku Head Of Personil Sub Dept di PT. Japfa mengemukakan bahwa: “para pakerja di perusahaan kami, telah diberikan penyuluhan mengenai hak-hak pekerja yang sesuai dengan undang-undang, penyuluhan-penyuluhan hukum tentang pekerja perempuan yang telah diberikan seperti, penyuluhan hukum”:

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa masih perlu diadakannya penyuluhan hukum tentang hak pekerja perempuan karena masih ada pekerja perempuan belum mengetahui tentang penyuluhan hak-hak pekerja perempuan

akan tetapi walaupun sering diadakan penyuluhan jika pekerjajanya tidak memperhatikan penyuluhan tersebut secara serius sama saja penyuluhan tersebut tidak berarti, untuk mengukur tingkat keseriusan pekerja dalam

mengikuti penyuluhan yang diberikan, untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan tabel 10.

Dari tabel 10 dapat diketahui bahwa 100% pekerja perempuan harus memenuhi prosedur sebelum mengambil cuti. Menurut ibu lina salah satu pekerja perempuan mengemukakan bahwa: “Sebelum waktu saya mengambil cuti hamil/melahirkan, prosedur yang harus dipenuhi yaitu dengan memberikan surat keterangan dokter atau bidan bahwa saya akan mengambil cuti” (wawancara 2 september 2014)

Senada dengan pernyataan Indah Lestari bahwa: “Waktu saya mau mengambil cuti, prosedur yang harus dipenuhi terlebih dahulu berkordinasi dengan unit kerja yang mengurus semua permohonan cuti, lalu memberikan surat keterangan permohonan cuti akan tetapi sebagian kecil pekerja tidak terlalu mengetahui hal tersebut, sebab pekerja tersebut hanya pekerja paru waktu “ (wawancara 2 september 2014)

Data tersebut di atas dibenarkan oleh Bapak Lutfi J selaku Head of General Affair Sub Dept di PT. Japfa yang menyatakan: “Diperusahaan kami Untuk mengambil cuti prosedur harus dipenuhi terlebih dahulu berkordinasi dengan unit kerja yang mengurus semua permohonan cuti. Berikan alasan yang jelas mengapa pekerja harus mengambil cuti, setelah itu unit kerja akan mengajukan alasan yang diberikan kepada atasan. Hal ini bertujuan untuk melihat apakah alasan yang diberikan dapat disetujui atau tidak. Dalam hal ini atasan berhak untuk menolak atau menyetujui permohonan cuti dengan pertimbangan dari kepentingan sistem kerja perusahaan).

berdasarkan jawaban dari responden bahwasanya sebelum pekerja perempuan mengambil cuti harus memenuhi prosedur permohonan cuti terlebih dahulu akan tetapi ada juga yang kadang-kadang yang mengetahui tentang hal-hal tersebut, dikarenakan pekerja tersebut hanya pekerja paruh waktu.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Implementasi pemberian cuti kepada pekerja perempuan di PT.

Japfa sudah terlaksana namun belum optimal, karena pekerja perempuan malu mengajukan cuti haid disebabkan tempat permohonan cuti staffnya laki-laki dan haid yang tidak teratur. (2) Hambatan yang dialami bagi pekerja perempuan dalam memperoleh cuti adalah adanya sebagian karyawan atau pekerja yang belum memahami tentang tata cara atau prosedur permohonan cuti. (3) Upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut dalam pelaksanaan hak cuti pekerja perempuan di PT. Japfa Comfeed Kota Makassar, yaitu dengan cara pihak perusahaan melakukan penyuluhan-penyuluhan hukum tentang hak cuti pekerja perempuan, serta memberikan pengetahuan tentang prosedur yang harus dipenuhi dalam pengambilan cuti.

Berdasarkan kesimpulan, diajukan saran-saran sebagai berikut: (1) Pihak perusahaan sebaiknya mengalihkan tempat permohonan cuti haid kepada staff perempuan, agar pekerja perempuan tidak merasa malu untuk mengajukan permohonan cuti haid. (2) Para pekerja perempuan seharusnya lebih memperhatikan apabila dilaksanakan penyuluhan-penyuluhan hukum mengenai hak-hak para pekerja perempuan dan prosedur dalam pengambilan cuti. (3) Sebaiknya pihak perusahaan melakukan penyuluhan dan sosialisasi setiap tahun, dengan cara itu pengetahuan yang dimiliki para pekerja perempuan, tidak mengganggu lagi proses pekerjaan serta pengambilan cuti kerja oleh para pekerja perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika: Jakarta.
- Anas Sudiyono. 2003. *Pengantar Statistik Pendidikan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Djumadi. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Rajawali Pers. Jakarta
- Lalu Husni. 2000. *Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Nurul Zuriah. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.

- _____. 2005. *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara. Malang. Rajawali Pers: Jakarta
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mustari. 2013. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan*. Raihan Termedia. Makassar.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Zaeni Asyhadie. 2008. *Hukum Kerja*. Rajawali pers. jakarta
- Sunarti 2011. *Perlindungan Hukum Hak Cuti Pekerja Perempuan Di Ptpn Cv (Persero) Pabrik Gula Takalar Ditinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan*. Skripsi. FIS UNM. Makassar.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

LAMPIRAN

Tabel 2. Pengetahuan responden tentang adanya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	28	84 %
2	Tidak tahu	5	16 %
3	Tidak menjawab	-	-
Jumlah		33	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Angket No. 1 (September 2014)

Tabel 3. Pengetahuan responden ketentuan lama waktu cuti haid yang diatur

dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 hari	-	-
2	2 hari	33	100 %
Jumlah		33	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Angket No. 2, (September 2014)

Tabel 4. Pengetahuan responden tentang lama waktu cuti hamil

NO	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	1,5 (satu setengah) bulan	31	93%
2	2 (dua) bulan	-	-
3	3 (tiga) bulan	2	7%
Jumlah		33	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Angket No. 3, (September 2014)

Tabel 5. Pengetahuan responden tentang lama waktu cuti melahirkan

NO	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	1,5 (satu setengah) bulan	31	93 %
2	2 (dua) bulan	-	-
3	3 (tiga) bulan	2	7%
Jumlah		33	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Angket No. 4, (September 2014)

Tabel 6. Pengetahuan responden yang menggunakan cuti keguguran kandungan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	-	-
2	Tidak	33	100%
Jumlah		33	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Angket No. 5, (September 2014)

Tabel 7. Pernyataan responden apakah ada syarat mendapatkan hak cuti pekerja perempuan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	33	100 %
2	Tidak	-	-
Jumlah		33	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Angket No. 9, (September 2014)

Tabel 8. Pengetahuan responden tentang pihak yang melanggar kesepakatan mengenai pemberian hak cuti diberikan sanksi

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	33	100 %
2	Tidak	-	-
Jumlah		33	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Angket No. 11, (September 2014)

Tabel 9. Pengetahuan responden tentang pekerja pernah mengikuti penyuluhan hukum tentang hak pekerja perempuan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pernah	18	54%
2	Tidak pernah	15	46%
Jumlah		33	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Angket No. 13, (September 2014).