

Peran Negara Dalam Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Pada Pemenuhan Cuti Haid di Kota Cimahi

Dhita Ayu Pramesti¹, Wiwi Widiastuti², Fitriyani Yuliawati³

Jurusan Ilmu Politik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Siliwangi

dhitayupramesti@gmail.com; wiwi.widiastuti@unsil.ac.id;

fitriyaniyuliawati@unsil.ac.id

Abstrak

Perkembangan Iptek dan keterbukaan akses perempuan ke dunia kerja berimplikasi meningkatnya partisipasi perempuan yang bekerja. Sebagaimana kesepakatan CEDAW, perlu adanya perlindungan peran dan kesehatan reproduksi yang dimiliki oleh perempuan. Penelitian ini menggunakan konsep Negara Hukum dan Ketidakadilan Gender. Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif dengan analisis deskriptif. Teknik pengambilan data menggunakan teknik wawancara. Pengaturan Cuti Haid, telah tertuang pada peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan. Akan tetapi berdasarkan penelitian ini, diketahui bahwa penerapan Cuti Haid di lingkungan kerja Kota Cimahi belum optimal. Pekerja perempuan yang akan mempergunakan Cuti Haidnya, mengalami ketidakadilan gender berupa diskriminasi dan kekerasan, subordinasi isu Cuti Haid, hingga stereotip negatif pengakses Cuti Haid. Selain itu, terdapat dominasi kuasa dari pihak perusahaan sebagai penyedia kerja. Posisi tawar pekerja perempuan dinilai rendah di mata perusahaan, terutama di tengah bonus demografi yang tinggi. Subordinasi kepentingan isu Cuti Haid ini pun terjadi baik di kalangan pekerja, serikat pekerja, dan juga instansi pemerintahan. Disfungsi pembinaan ketenagakerjaan dan pengawasan ketenagakerjaan menjadi bentuk abai negara dalam melindungi hak dasar pekerja perempuan. Bentuk abai negara dikarenakan tindakan dan alur perlindungan penegakan hak pekerja bersifat kasuistis.

Kata Kunci: Pekerja Perempuan, Hak Cuti Haid, Negara

Abstract

The development of Science and Technology the openness of women's access into the work world implicates increased female participation. As the CEDAW agreement, it is necessary to protect the role and productive health of woman. This research uses the concept of The Rule of Law and Gender Inequalities. This research uses a qualitative method with descriptive analysis. Data retrieval techniques using interview techniques. The regulation about Menstrual Leave have been exist in labor law. However, based

on this Research it is known that the application of menstrual leave in the Cimahi City work environment is not optimal. Female workers who will use their Menstrual Leave experience gender inequalities in form of discrimination and violence, subordinate menstrual issues, stereotypes to troublesome accessibility. Moreover, there was a dominance of power form the corporate as provider of work. The bargaining position of female workers are low in company eyes, especially in the midst of a high demographic bonus. The subordinate interest of the issue of Menstrual Leave occurs in employees, labor union, and government. The dysfunction of manpower development and labor inspection is the form of neglect by the State in protecting the basic rights of the female workers. The form of neglect the State because the actions and flow of protections for the enforcement of the labors right are casuistic.

Keyword: Labor, Female Workers, Menstrual Leave Rights, State

Pendahuluan

Tenaga kerja adalah salah satu elemen penting pada produksi dan pembangunan. Seiring dengan industrialisasi di dunia, mengakibatkan adanya pergeseran mata pencarian masyarakat. Pergeseran mata pencarian masyarakat yang semula mayoritas bekerja di ladang dan kebun, kemudian berubah menjadi pekerja di pusat kota. Kini, dengan terbukanya kesempatan kerja, bekerja tidak hanya diperankan oleh laki-laki saja, tetapi juga perempuan. Semakin mudahnya aksesibilitas perempuan pada pendidikan dan pekerjaan, akhirnya meningkatkan partisipasi perempuan di pasar angkatan kerja. Meskipun di lapangan, masih menyisakan bayang-bayang peran perempuan yang sebatas mengurus urusan domestik rumah tangga saja.

Secara biologis, seorang perempuan memiliki peran reproduksi yang tidak dimiliki laki-laki. Peran

reproduksi yang dimiliki perempuan yakni menstruasi, mengandung, melahirkan, dan menyusui (Darwin, 2005).

Sejak usia 16 tahun hingga sekitar 50 tahun, perempuan berada dalam masa usia aktif reproduksi. Kesehatan reproduksi pada tahap ini sangatlah penting karena berkaitan erat dengan tingkat fertilitas (Rahmawati, 2013). Setiap bulannya, ketika dalam masa usia aktif reproduksi, ketika tidak terjadi pembuahan maka perempuan akan mengalami sebuah siklus yang dinamakan menstruasi. Dalam siklus haidnya, tidak semua perempuan akan mengalami nyeri saat menstruasi berlangsung. Namun, memang terdapat perempuan yang mengalami nyeri hebat saat menstruasi hari pertama dan kedua, atau bahkan selama menstruasi itu berlangsung. Menstruasi yang tidak

normal ini, Nyeri pada saat menstruasi ini disebut *Dismenorea*. Penyebabnya beragam, dari stress, berat badan, gangguan hormon, pemakaian alat kontrasepsi (Setyaningsih, 2008). Gangguan volume menstruasi, hipermenorea, dan nyeri haid atau dismenorea memiliki hubungan yang signifikan dengan gangguan kerja (Nuranna, 2018).

Pembahasan tentang menstruasi masih dianggap tabu. Di kalangan perempuan sendiri, masih terdapat rasa canggung untuk mengatakan kata “menstruasi” secara terbuka. Sangat minim diskusi yang membicarakan tentang gangguan menstruasi atau penyakit organ reproduksi di kehidupan sehari-hari. Akan tetapi, sadar atau tidak permasalahan menstruasi sudah menjadi kajian politik dan sudah terwadahi oleh negara. Memang, masih

banyak perusahaan ataupun pekerja perempuan yang belum mengetahui akan aturan tersebut.

Melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, negara menjamin perlindungan kesehatan reproduksi pekerja perempuan. Melalui Pasal 81 ayat (1) dan (2), serta pasal 93 ayat (2) huruf b tertuang pengaturan tentang Cuti Haid. Bagi pekerja yang merasakan sakit saat menstruasi, tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari pertama dan kedua, dengan memberitahukan kepada perusahaan. Selain itu, bagi pekerja yang mempergunakan Cuti Haid, harus tetap diberikan upah.

Meskipun pengaturan Cuti Haid sudah ada bahkan sejak Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951, akan tetapi penerapan Cuti Haid masih

menjadi pro dan kontra. Pekerja perempuan sering mengalami diskriminasi dalam hal penggajian, kurang terlindungi dari pelecehan dan kekerasan seksual, serta kurang mendapatkan hak-hak yang menyangkut kesehatan reproduksi di tempat kerja (Darwin, 2005). Di sisi lain bahkan bagi pekerja yang memang membutuhkan dan mengajukan untuk mengambil hak tersebut, mereka akan dianggap sebagai faktor penghambat produksi (Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional BPHN KEMENHUMHAM, 2008).

Kota Cimahi sebagai salah satu kota yang memiliki kawasan industri di Jawa Barat, menyerap banyak pekerja khususnya pekerja wanita. Di Kota Cimahi sebanyak 100.161 pekerja perempuan dari 273.955 penduduk yang bekerja (BPS Kota Cimahi, 2019).

Bonus demografi pun menjadikan angkatan kerja di Kota Cimahi melimpah, hal ini menjadikan persaingan di pasar tenaga kerja semakin ketat. Serapan tenaga kerja tersebar di berbagai sektor, di antaranya sektor industri sekitar 32.48%, Perdagangan, Hotel, dan Restoran (26.17%), jasa-jasa (20.89%), lainnya (19.05%), dan pertanian (1.42%). Besarnya serapan tenaga kerja terutama di sektor industri yang mayoritas diisi oleh perempuan (Industri Tekstil dan Garment) tentu diperlukan upaya agar hak-haknya dapat terjamin dengan baik.

Negara sudah diamanahkan untuk melindungi hak-hak warga negaranya. Sebagaimana yang tertuang dalam *The Convention on The Elimination of Discrimination Against Woman/CEDAW* melalui Undang-

Undang Nomor 7 Tahun 1984, perlindungan fungsi reproduksi adalah hak perempuan, dan itu bukanlah diskriminasi. Keterlibatan negara di antara kepentingan buruh dan perusahaan tentu menjadi barang wajib. Negara akan menjadi “wasit” di tengah kepentingan perusahaan dan pekerja. Dengan bonus demografi yang tinggi, terdapat perspektif adanya cuti haid dapat menghambat produksi, dan juga pemerintah yang ingin ramah terhadap investasi, menjadikan buruh yang mengalami nyeri haid untuk memperjuangkan hak Cuti Haidnya, memiliki posisi tawar yang rendah. Negara harus adil dan hadir untuk menjamin hak dan kewajiban bagi pekerja dan perusahaan dapat terpenuhi sesuai dengan porsi nya yang berkeadilan.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kualitatif. Metode ini berpandangan suatu realitas atau objek penelitian adalah sebagai sesuatu yang dinamis, sebuah hasil konstruksi pemikiran dan interpretasi terhadap gejala yang diamati, serta utuh sebagai satu kesatuan tidak dapat dipisahkan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus terjadi ketika peneliti melakukan eksplorasi terhadap entitas atau fenomena tunggal (*the case*) yang dibatasi oleh waktu, aktivitas, dan pengumpulan detail informasi dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data selama waktu tersebut (Cresswel, 1994:11).

Selain itu penelitian ini juga menggunakan pendekatan Institusional Baru. Dalam pendekatan Institusional

Baru, akan melihat bagaimana organisasi intitusi itu bekerja, bagaimana institusi tersebut menjalankan fungsi dan perannya, serta melihat bagaimana peran institusi tersebut berinteraksi (Budiardjo, 2008). Penelitian ini akan menitikberatkan pada peranan dan juga keterlibatan dari institusi negara dalam menjalankan fungsinya guna mengakui, melindungi, dan menegakan hak dan kewajiban warga negaranya.

Pembahasan

Gambaran Umum Ketenagakerjaan di Kota Cimahi

Sebagai salah satu daerah penyangga Kota Bandung (Ibu Kota Provinsi Jawa Barat), Kota Cimahi menjadi salah satu daerah yang dilirik oleh pengusaha untuk mendirikan usahanya. Terdapat 677 Perusahaan

yang mendirikan usahanya di Kota Cimahi dengan serapan tenaga kerja sebesar 60.176 pekerja (UPTD Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung, 2020). Sebanyak 60.099 pekerja WNI yang diantaranya terdiri dari 30.674 pekerja pria dan 29.425 pekerja perempuan. Terdapat 77 pekerja WNA, yang diantaranya 53 pekerja pria dan 24 pekerja perempuan.

Selain itu terdapat 6 Serikat Pekerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, diantaranya adalah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI); Serikat Pekerja Nasional (SPN); Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 1992 (SBSI'92); Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPI); Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI); dan Gabungan Organisasi Buruh Seluruh Indonesia (GOBSI).

Dari 677 perusahaan dan 60.176 pekerja, tidak semuanya memiliki dan tergabung dalam serikat pekerja. Pekerja-pekerja yang tidak tergabung atau diperusahaannya tidak memiliki serikat pekerja lebih rentan tidak terpenuhi hak-hak dasar pekerja, seperti hak Cuti Haid pada pekerja perempuan.

Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Cimahi dilakukan oleh Unit Pelayanan Teknis Terpadu (UPTD) Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung. Hal ini akibat dari ditetapkannya Undang-Undang Nomor Tahun 2014, penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan yang semula menjadi kewenangan pemerintahan Kabupaten/Kota, kini berpindah menjadi kewenangan pemerintah Provinsi. Di Jawa Barat, khususnya Kota Cimahi, transisi tersebut terjadi pada tahun 2017.

Pengawasan Ketenagakerjaan adalah sebuah kegiatan yang bertujuan untuk memastikan pelaksanaan norma ketenagakerjaan di lingkungan perusahaan atau tempat kerja. Pengawasan ketenagakerjaan pula berfungsi sebagai alat negara yang menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan. Akan tetapi ratio petugas Pengawas Ketenagakerjaan dengan perusahaan yang diawasi tidaklah seimbang. Petugas Pengawas Ketenagakerjaan UPTD Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung hanya berjumlah 41 petugas, mengawasi 5 Kabupaten/Kota yang diantaranya Kabupaten Bandung, Kota Bandung, Kabupaten Bandung Barat, Kota Cimahi, dan Kabupaten Sumedang.

Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan untuk Mengakses Cuti Haid

Negara harus hadir sebagai pelaksana untuk menjamin sekaligus penegak segala hak dan kewajiban agar berjalan sesuai dengan porsi yang berkeadilan. Sejak dahulu, hubungan antara pekerja dan pemberi kerja selalu menjadi salah satu topik dalam relasi kuasa. Relasi antar kelas pekerja dan majikan akan selalu bermasalah, ketika posisi antar kedua belah pihak tidak seimbang. Tentu, pemilik usaha sekaligus penyedia lapangan kerja memiliki posisi tawar dan kuasa yang lebih besar daripada posisi pekerja. Pada hubungan ini, negara hadir sebagai wasit guna menjamin hak dan kewajiban baik pekerja maupun pemilik usaha. “Hukum akan bertindak ‘tidak sama’ kepada masing-masing

pihak dengan maksud agar terjadi sesuatu keseimbangan yang sesuai. Hal ini dipandang sebagai jawaban yang tepat terhadap rasa keadilan umum (Hadiz, 2012).

Eksistensi keberadaan rahim sepatutnya tidak hanya diakui ketika tengah mengandung saja. Setiap bulannya, perempuan yang dalam masa reproduksi aktif akan mengalami sebuah siklus bulanan. Pengaturan Cuti Haid telah diakui baik melalui Undang-Undang hingga Peraturan Daerah. Kota Cimahi sendiri telah mengatur Cuti Haid pada Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 8 Tahun 2015 Pasal 29 ayat (2) huruf a.

Akan tetapi, bagi Pengawas Ketenagakerjaan, upaya lebih jauh untuk menegakan pengaturan Cuti Haid terhalang oleh tidak adanya pengaturan

sanksi apabila Cuti Haid ini tidak diterapkan.

Temuan lain, pengaturan Cuti Haid yang lebih lanjut diatur melalui Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (Pasal 81 ayat (2), melalui temuan Pengawas Ketenagakerjaan, banyak Peraturan Perusahaan (PP) yang isinya hanya menjiplak substansi Undang-Undang Ketenagakerjaan. Padahal PP bertindak sebagai pengaturan teknis pelaksanaan amanah dari Undang-Undang itu sendiri.

Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi pun mengakui temuan tersebut. Akan tetapi, tidak ada tindak lanjut dari Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi sebagai SKPD bidang Ketenagakerjaan di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cimahi. Padahal, Dinas Tenaga Kerja adalah instansi yang bertugas untuk

mengesahkan sebuah PP. Tidak adanya pembinaan ini menjadi salah satu akar permasalahan mengapa teknis penerapan Cuti Haid di lingkungan kerja Kota Cimahi masih diwarnai tindakan diskriminatif dan kekerasan.

Pengawasan Ketenagakerjaan terkait Penerapan Cuti Haid di Kota Cimahi

Adanya ketimpangan kedudukan posisi pekerja dan pemberi kerja mengharuskan negara aktif melakukan perlindungan hukum melalui mekanisme peraturan perundang-undangan dan pengawasan penerapannya.

Hak pekerja dengan kondisi kerja yang layak merupakan hak asasi manusia yang mendasar. Sehebat apapun sebuah peraturan perundang-undangan, hanya akan menjadi barisan

kata-kata mati bila tidak ada sistem pengawasan untuk menegakannya. Fungsi pengawasan ini diperlukan untuk memenuhi dan menjamin hak pekerja dan juga perusahaan.

Setiap petugas Pengawasan Ketenagakerjaan setiap bulannya diwajibkan melakukan pemeriksaan rutin minimal 5 perusahaan. Pengawasan ketenagakerjaan ini sebagai upaya agar norma ketenagakerjaan dapat berjalan dengan baik, salah satunya dengan diterapkan sebuah cuti bagi pekerja. Tidak adanya tindak lanjut sebagai aksi preventif edukatif didasari tidak adanya aduan terkait Cuti Haid. Padahal, berkali-kali terjadi aksi tindakan diskriminatif dan kekerasan pada saat seorang pekerja perempuan hendak mengakses Cuti Haid seperti yang terjadi pada anggota

serikat pekerja SPN, KSPSI, dan KASBI Kota Cimahi.

Pengawas Ketenagakerjaan menyatakan temuannya dalam lapangan, memang masih terdapat ketidaktahuan pekerja perempuan akan hak-hak dasarnya sebagai pekerja. Hal ini seharusnya menjadi objek pembinaan dalam upaya preventif edukatif pemerintah agar norma kerja berjalan dengan optimal. Karena dalam pengawasan ketenagakerjaan, tidak hanya pemeriksaan saja, tetapi terdapat kegiatan Pembinaan Ketenagakerjaan, Pemeriksaan Ketenagakerjaan, Pengujian Ketenagakerjaan, hingga Penyelidikan Ketenagakerjaan. Akan tetapi, dengan tidak adanya sanksi (kecuali jika upah tidak dibayar) dan juga aduan, menjadi jalan pendek penerapan Cuti Haid dan dikembalikan lagi pada pekerja yang

mebutuhkannya. Tidak ada upaya lebih agar hak-hak dasar pekerja ini dapat berjalan dengan baik guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

Faktor Penghambat Penerapan Cuti Haid di Kota Cimahi

Ketidaksesuaian antara data yang dimiliki pemerintah dan juga serikat tentu menjadi jurang pemisah. Tidak ada koordinasi dan juga pembinaan lanjutan agar penerapan hak-hak dasar pekerja khususnya Cuti Haid berjalan dengan baik. Ketidakpercayaan pada pemerintah pun menjadi sebuah catatan ketika tidak adanya aduan terkait Cuti Haid.

Selama ini sudah menjadi rahasia umum Cuti Haid seringkali hanya ada pada aturan kertas. Tidak hanya karena minimnya kesadaran dari sisi

pengakses, tapi dari sisi perusahaan, serikat pekerja, hingga pemerintah masih menganggap isu Cuti Haid bukanlah masalah yang krusial untuk diperhatikan. Subordinasi kepentingan Cuti Haid ini terjadi pada di semua elemen yang terlibat. Isu kesejahteraan kondisi pekerja tidak menjadi prioritas dibandingkan dengan besaran upah.

Tidaklah mengherankan, jika narasi pekerja yang mengakses Cuti Haid bagi pihak perusahaan dinilai sebagai penghambat produksi. Terdapat opsi lain agar pekerja tidak mempergunakan Cuti Haidnya, diantaranya dengan pemberian premi bulanan (jika masuk penuh) dan upah harian yang dikali dua. Hal tersebut umum dilakukan pada perusahaan yang mengoperasikan mesin 24 jam penuh, seperti di industri Tekstil. Dominasi kuasa perusahaan sebagai penyedia

kerja, pemberi upah, menjadikan pekerja tunduk pada aturan main perusahaan. Keberlangsungan pekerja menjadi taruhan.

Di sisi lain, stereotip dan diskriminasi/kekerasan pada pengakses Cuti Haid yang berkembang bahkan ada di kalangan pekerja itu sendiri. Adanya penyalahgunaan pengambilan Cuti Haid pada pekerja yang ternyata tidak haid, menimbulkan ketidakpercayaan pada perusahaan.

Tindakan pengecekan secara langsung pada area privat beberapa kali terjadi. Dari semua informan Serikat Pekerja, sama-sama menyatakan memang pernah terjadi aksi membuka celana. Akan tetapi, bagaimanapun juga, hal tersebut tidaklah menjadi hal yang rasional. Ketentuan pekerja yang dapat mengakses Cuti Haid adalah pekerja yang merasakan sakit saat nyeri

haid. Dengan dibukanya celana/area privat pekerja tersebut, tidaklah dapat membuktikan pekerja tersebut merasakan sakit atau tidak. Teknis penerapan yang seperti adalah akibat dari pembinaan pembuatan PP yang tidak berjalan dengan optimal.

Ketidakterdayaan pekerja perempuan untuk mengakses hak dasarnya sendiri menjadi sebuah catatan bagaimana perempuan tidak memiliki posisi tawar dan tidak berdaya jika dihadapkan oleh penyedia kerja. Rekam jejak seperti ini memang tidak sebanyak permasalahan akibat pelanggaran kontrak atau upah, namun pemerintah tidak bisa menutup mata bahwa masih terdapat bentuk diskriminasi dan pelecehan yang terjadi pada saat mengakses Cuti Haid. Kasusistis yang dilakukan baik oleh Dinas Tenaga Kerja maupun Pengawas

Ketenagakerjaan menjadi bukti tidak adanya upaya perlindungan dalam pemenuhan dan penerapan Cuti Haid.

Selain itu, dari pihak pemerintah, baik dari pihak UPTD Pengawas Ketenagakerjaan maupun Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi tidak menempatkan isu Cuti Haid sebagai suatu isu ketenagakerjaan yang krusial. Tidak adanya aduan menjadikan asumsi bahwa penerapan Cuti Haid sudah berjalan dengan baik. Padahal tindakan baik dari UPTD Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung dan juga Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi sama-sama bersifat kasusistis.

Faktor Pendukung Penerapan Cuti Haid di Kota Cimahi

Di samping masih ada ketersulitan akses Cuti Haid, terutama pada perusahaan yang tidak memiliki

Serikat Pekerja, masih ada perusahaan yang memberikan Cuti Haid bagi pekerja yang membutuhkan. Contohnya yang dilakukan di PT. Sanlit Inti Plastik dan PT. Kahatex. Kesadaran akan hak dasar pekerja oleh pekerja, serikat pekerja, dan juga perusahaan menjadi landasan mengapa Cuti Haid ini dapat diterapkan.

Keterlibatan dari serikat pekerja pun menjadi peran penting. Sebelumnya perusahaan-perusahaan tersebut tidak mengakomodir urusan Cuti Haid, akan tetapi dengan advokasi, akhirnya perusahaan-perusahaan ini mengakomodir Cuti Haid. PT. Sanlit Inti Plastik menerapkan Cuti Haid dengan melampirkan surat keterangan dokter. Sedikit berbeda dengan PT. Kahatex, masa berlaku satu surat keterangan dokter hanya satu hari. Jika ingin mempergunakan jatah 2 hari cuti,

maka diharuskan melampirkan 2x surat dokter.

Secara administrasi, surat keterangan dokter dijadikan dasar dan bukti agar pekerja tersebut tetap diberikan upah, namun seringkali skema seperti ini pula menjadi salah satu alasan pekerja malas dan tidak sanggup untuk mengurus penggunaan Cuti Haid ini.

Kesimpulan

Negara telah mengakui dan melegitimasi hak dasar pekerja perempuan dalam melindungi kesehatan reproduksi terkait menstruasi. Pengaturan tentang Cuti Haid, sudah tertuang melalui peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. Akan tetapi, negara melalui UPTD Pengawas Ketenagakerjaan, tidak berkuasa untuk mengintervensi menyeluruh, sebab ada

kapasitas perusahaan yang memegang keberlangsungan kerja pekerja. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi pun abai, karena menganggap isu pemenuhan Cuti Haid bukanlah masalah krusial. Penyimpangan penerapan Cuti Haid hingga kini terus terjadi, tidak adanya pembinaan dan sosialisasi; tidak adanya keterikatan dan saling koordinasi antar elemen baik antara instansi pemerintahan dan dengan juga serikat pekerja; stereotip pengakses Cuti Haid; subordinasi isu Cuti Haid baik di kalangan pekerja, serikat pekerja, dan juga pemerintahan; hingga kekerasan dan diskriminasi menjadi catatan hitam yang tidak terekam akibat kasuistis sebuah penegakan hak dasar pekerja.

Daftar Pustaka

- Adisu. E. dan Jehani. L. (2006). *Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Jakarta: VisiMedia
- Abidin, Y. et al. (2016). *Kemampuan Menulis Berbicara Akademik*. Bandung: Penerbit Rizqi Press
- Budiardjo, Miriam. (2008). *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Bungin, Burhan. (2015). *Analisis Data Penelitian Kualitatif: Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta: Penerbit RajaGrafindo Persada
- Burbank. F. (2009). *Fibroids, Menstruation, Childbirth, and Evolution: The Fascinating Story of Uterine Blood Vessels*. Tuscon: Wheatmark Publishing
- Cholisin dan Nasiwan. (2012). *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Yogyakarta: Penerbit Ombak

- Darwin, M. M. (2005). *Negara dan Perempuan: Reorientasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Penerbit Grha Guru dan Penerbit Media Wacana
- Evanty. N. dan Ghufroon. N. (2014). *Paham Peraturan Daerah (Perda) Berprespektif HAM (Hak Asasi Manusia)*. Jakarta: Penerbit RajaGrafindo Persada
- Fajar. N. D. M. (2010). *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia: Studi tentang Penerapan Ketentuan CSR pada Perusahaan Multinasional, Swasta Nasional, dan BUMN di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fakih, Mansour. (2013). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hadiz, V. R. et al. (2012). *Memetakan Gerakan Buruh: Antologi Tulisan Perburuhan Mengenang Fauzi Abdullah*. Depok: Penerbit Kepik
- Ida Bagus Gde Manuaba. (1998). *Ilmu Kebidanan, Penyakit Kandungan, dan Keluarga Berencana untuk Pendidikan Bidan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC
- Illich, Ivan. (2007). *Gender*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Johan. T. S. B. (2018). *Perkembangan Ilmu Negara dalam Peradaban Globalisasi Dunia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish
- Soetjipto, Ani W. (2015). *HAM dan Politik Internasional: Sebuah Pengantar*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia
- Sugiono. (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta
- Suryono, H. (2014). *Ilmu Negara*. Yogyakarta: Penerbit Ombak
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12

- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan
- Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 8 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Cimahi
- Manik, Ernita. (2013). *Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Kasus Perlindungan Hak Pekerja/Buruh Perempuan pada Sektor Garmen di Kota Semarang)*. *Journal of Politic and Government Studies*. 2.1: 21-31
- Nuranna, Laila. et al. (2018). *The Association between Menstrual Disorder and Work Disturbance among Employees*. *Jurnal Obstetric Dan Ginekologi Indonesia*, 2018, 6.1: 10-17
- Rachmawati, A dan Dieny, FF. (2013). *Hubungan Obesitas dengan Kejadian Gangguan Siklus Menstruasi pada Wanita Dewasa Muda*. *Journal of Nutrition College*, 2.1: 214-222
- Suci Flambonita. (2017). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan*. *Simbur Cahaya*. 24.1: 4349-4424
- Setyaningsih, Y. et al. (2008). *Hubungan Kontrasepsi Hormonal, Pengetahuan Dan Sikap Tentang Cuti Haid Dengan Praktik Cuti Haid Pada Pekerja Perempuan PT. Nyonya Meneer Semarang*. *Jurnal Promosi*

Kesehatan Indonesia, 3.2: 115-119

Yarini, D. S. (2014). *Peran Negara dalam Upaya Mengatasi Tindak Kekerasan Terhadap Anak*. Skripsi Ilmu Politik FISIP UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. [Online] Tersedia: <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/27426/1/DHINI%20SESI%20YARRINI-FISIP.pdf>

Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian

Hukum dan HAM. (2018). *Laporan Akhir Kelompok Kerja Analisis dan Evaluasi Hukum terkait Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum BPHN KEMENKUMHAM

Badan Pusat Statistik Kota Cimahi. (2019). *Statistik Daerah Kota Cimahi Tahun 2019*. Cimahi: Badan Pusat Statistik Kota Cimahi