

## Pemenuhan Hak Khusus Tenaga Kerja Wanita di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Solo

**Imelda Rosaria Rita Damayanti**

Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret  
Korespondensi penulis: [imeldarosaria.irrd@gmail.com](mailto:imeldarosaria.irrd@gmail.com)

**Sapto Hermawan**

Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret

**Rosita Candrakirana**

Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret

**Abstract.** *This study aims to determine the implementation of special rights for women workers at PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Solo Branch Office. The type of legal research used is empirical juridical legal research which is descriptive in nature using a statute approach. The type of legal material used is primary legal material and secondary legal material. The legal material collection technique used is indept interview (in-depth interview) and literature study while the legal material analysis technique used is the deduction method. The results of this study indicate that the implementation of the fulfillment of special rights for female workers at PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Solo Branch Office based on applicable laws and regulations has not been fully fulfilled. Menstrual leave has not been specifically regulated in the employment agreement between the Company and female workers. The conclusion was obtained from interviews with female workers at PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Solo Branch Office.*

**Keywords:** *Fulfillment of Rights; Labor Rights; Women Labor Rights*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pemenuhan hak khusus tenaga kerja Wanita di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo. Jenis penelitian hukum yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis empiris yang bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan undang-undang (statute approach). Jenis bahan hukum yang digunakan berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah wawancara indept interview (wawancara mendalam) dan studi kepustakaan sedangkan teknik analisis bahan hukum yang digunakan adalah metode deduksi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pemenuhan hak-hak khusus bagi tenaga kerja wanita di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku belum sepenuhnya terpenuhi. Cuti haid belum diatur secara khusus di dalam perjanjian kerja antara Perusahaan dengan tenaga kerja Wanita. Kesimpulan tersebut diperoleh dari wawancara dengan tenaga kerja Wanita di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo.

**Kata Kunci:** Pemenuhan Hak; Hak Tenaga Kerja; Hak Tenaga Kerja Wanita

### LATAR BELAKANG

Kondisi sosial masyarakat tersebut sangat berbeda dengan kondisi sosial budaya keseluruhan masyarakat Indonesia saat sebelum adanya pengaruh proses modernisasi, yang dimana budaya masyarakat Indonesia sebelumnya cenderung menitikberatkan pada masyarakat berbudaya patriarki dimana masih menempatkan pria pada posisi penentu dalam rumah tangga contohnya dalam hal mencari nafkah, sedangkan wanita hanyalah sebagai ibu rumah tangga. Seiring perjalanan waktu, budaya patriarki yang melekat di masyarakat Indonesia sudah tidak berjalan sedemikian kaku lagi, dimana semakin banyak wanita

---

*Received Maret 19, 2024; Accepted April 17, 2024; Published Mei 30, 2024*

\*Imelda Rosaria Rita Damayanti, [imeldarosaria.irrd@gmail.com](mailto:imeldarosaria.irrd@gmail.com)

merambah sektor industri sebagai akibat kesadaran semakin sulitnya beban biaya hidup dan faktor semakin tingginya kesempatan wanita mengenyam pendidikan, disamping itu juga didasari atas adanya kesadaran bahwa kaum wanita memiliki beberapa potensi yang juga tidak kalah dibanding dengan kaum pria, baik dari segi intelektual, kemampuan, maupun keterampilan. Peran serta tenaga kerja wanita dalam hal pembangunan ketenagakerjaan serta dalam sektor ekonomi tidak dapat diabaikan begitu saja mengingat permintaan terhadap tenaga kerja wanita juga cenderung meningkat, misalnya di sektor jasa dan industri yang membutuhkan ketekunan dan ketelitian kerja.

Tenaga kerja wanita banyak mengalami rintangan dan dihadapkan dengan berbagai tanggung jawab mulai dari keluarga dan pekerjaannya. Bahkan saat tenaga kerja wanita sakit, cacat dan tidak dapat melakukan pekerjaannya perlu adanya kebijakan yang mendukung dan berpihak kepada mereka dalam mengurangi jam kerja berbayar ataupun bekerja diluar jam kerja standar, perlu adanya regulasi yang berpihak dan mendukung tenaga kerja wanita atas kodratnya sebagai ibu dengan implementasi yang kuat agar apa yang menjadi tujuan dari peraturan tersebut bisa terlaksana dengan baik. Berdasarkan data kasus yang diungkap oleh Labor Institute Indonesia terdapat permasalahan mendasar yang dialami oleh tenaga kerja wanita di Indonesia saat ini, salah satunya adanya kekerasan berbasis gender (*gender violation*) (Dewi, 2022).

Terdapat perbedaan antara tenaga kerja laki-laki dengan tenaga kerja perempuan yaitu dari segi fisik, biologis, psikis dan sosio-kultur. Dari segi biologis wanita mengalami masa-masa reproduksi yang berbeda dengan laki-laki yaitu haid, kehamilan, melahirkan, menyusui dan menopause. Sistem reproduksi perempuan yang salah satunya berbeda dengan laki-laki yaitu masa haid. Haid adalah perdarahan dari rahim setiap bulan dan merupakan satu kriterium dari wanita normal (Suma'mur, 2014). Haid atau menstruasi adalah keluarnya darah dari alat kelamin perempuan sebagai akibat siklus bulanan yang dialami perempuan. Siklus ini terjadi secara alami dan merupakan bagian dari proses organ reproduksi perempuan untuk mempersiapkan kehamilan. Setiap bulannya, organ reproduksi perempuan mempersiapkan kehamilan. Persiapan ini ditandai dengan penebalan dinding rahim (*endometrium*) yang berisi pembuluh darah. Jika tidak terjadi kehamilan, *endometrium* akan luruh dan keluar bersama darah melalui alat kelamin perempuan. Haid akan sangat berpengaruh terhadap kesehatan reproduksi perempuan sebab pada saat haid terjadi proses pembaharuan pada darah perempuan. Proses ini menyebabkan kondisi kesehatan menurun dan kejiwaan menjadi labil sehingga perempuan yang sedang haid memerlukan istirahat yang cukup; terutama pada hari pertama

dan kedua. Bila perempuan yang sedang haid dipaksa bekerja seperti biasa, akan mengganggu proses pembaharuan darah yang pada gilirannya berpengaruh pada kesehatan reproduksinya.

Haid yang disertai rasa sakit sehingga tidak dapat beraktivitas seperti biasa disebut dengan haid yang tidak normal. Haid yang tidak disertai rasa sakit disebut dengan haid yang normal. Pada saat haid, terutama pada wanita yang tidak normal, sering kali disertai rasa sakit sehingga pekerja tidak mampu melakukan tugasnya. Pada saat menstruasi rata-rata wanita mengalami 10% penurunan kapasitas daya tahan kesabaran dan pekerjaannya (SugengBudiono dkk, 2003). Haid yang tidak normal pada wanita dan merasa sakit hingga tenaga kerja wanita tidak dapat bekerja disebut dismenore. Frekuensi haid yang tidak normal demikian hanya sekitar 5% dari seluruh haid. Penyebab hal tersebut adalah beragam dari kelainan organik sampai kepada gangguan kesehatan psikosomatis. Maka dari itu, upaya pencegahan harus ditunjukkan pada penyebabnya termasuk adanya pengaruh dari pekerjaan dan lingkungan kerja. Serta selain hal tersebut juga dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor termasuk stres, hilang berat badan, olah raga yang berlebihan, penyakit gangguan hormonal atau pemakaian kontrasepsi (YulianiSetyaningsih dkk, 2008). Angka kejadian nyeri menstruasi pada perempuan usia produktif di Indonesia sekitar 55% (Proverawati & Misaroh. 2009). 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. Pelaksanaan ketentuan tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dengan adanya Undang-Undang mengenai cuti haid maka perusahaan wajib memberikan seluruh hak-hak tenaga kerja perempuan khususnya hak atas cuti haid. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha (Bintoro dkk, 2008).

Bagi tenaga kerja Wanita, ketentuan mengenai cuti haid diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan peraturan perundang-undangan lain yang kemudian diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pemenuhan hak khusus tenaga kerja wanita di Pt Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Solo.

## METODE PENELITIAN

Penelitian hukum yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis empiris yang bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*). Jenis bahan hukum yang digunakan berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah wawancara indept interview (wawancara mendalam) dan studi kepustakaan sedangkan teknik analisis bahan hukum yang digunakan adalah metode deduksi. Jenis data yang digunakan penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu wawancara dan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden yang ditemui langsung ditempat penelitian. Data sekunder dilakukan dengan teknik studi kepustakaan/dokumen yang mempelajari dan berpatokan kepada literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian ini dan ketentuan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Teknik pengolahan data dengan *editing* dan *tabulating*. Data yang telah dikumpulkan, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu suatu metode penelitian yang bersifat deduktif, objektif, dan ilmiah di mana data yang diperoleh dijelaskan dalam bentuk deskriptif atau uraian sesuai teori, asas, kaidah, serta fakta hukum yang terjadi di tengah masyarakat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pelaksanaan Pemenuhan Hak Cuti Haid di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo**

#### **a. Pemenuhan Cuti Haid**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan tenaga kerja wanita dengan 5 (lima) tenaga kerja Wanita yang telah diwawancarai, kelimanya menyatakan jika perlindungan dalam masa haid (menstruasi) di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo belum terpenuhi.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Ibu Dinar Silviani, diperoleh informasi sebagai berikut: *“Tidak ada cuti haid. Di dalam perjanjian kerja juga gaada. Paling nanti bisa izin sakit atau pakai jatah cuti yang dimiliki”*.

Sedangkan berdasarkan wawancara Ibu Sofia Istiningsih, diperoleh informasi sebagai berikut: *“Untuk cuti haid tidak ada, belum ada diatur sejauh ini. Belum pernah ada bahasannya juga sepertinya”*.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, diketahui jika cuti haid belum diatur secara khusus dan tidak termuat dalam perjanjian kerja. Sebab belum diatur dalam perjanjian kerja, dalam pelaksanaannya dikatakan dapat menggunakan izin sakit dengan

disertai surat keterangan dokter atau menggunakan jatah cuti, yang tentu memotong hak cuti lain yang dimiliki. Hal ini tentu saja tidak sesuai aturan yang termuat dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Menurut pasal tersebut, sudah menjadi hak tenaga kerja Wanita, jika merasakan nyeri untuk tidak wajib bekerja di hari pertama dan kedua haid. Demikian tenaga kerja Wanita hanya perlu memberitahukan kepada Perusahaan dan Perusahaan wajib memenuhi hak tersebut. Hal ini menjadi kurang relevan jika harus menggunakan izin sakit yang disertai dengan surat keterangan dokter, dimana haid atau menstruasi bukanlah suatu penyakit yang kemudian harus dibuktikan dengan surat keterangan dokter. Demikian pula saat menggunakan jatah cuti lainnya untuk izin ketika haid ini tentu merugikan bagi tenaga kerja Wanita karena cuti haid seharusnya memang dapat digunakan tanpa memotong jatah cuti lain yang dimiliki. Sampai saat ini pun belum ada pembahasan lebih lanjut mengenai cuti haid bagi tenaga kerja Wanita di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 93 ayat (2) b dengan jelas menyatakan bahwa Pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak melakukan pekerjaan. PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo tidak mengatur mengenai cuti haid, sehingga tidak diatur lebih lanjut mengenai pemberian upah pada tenaga kerja wanita yang izin saat haid merupakan pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

#### **b. Pemenuhan Cuti Hamil dan Melahirkan**

Ada kalanya kondisi tubuh perempuan lemah saat menjalankan kodratnya sebagai perempuan yang tidak dapat digantikan oleh kaum laki – laki. Salah satunya ialah saat

hamil. Hamil merupakan suatu kodrat perempuan yang harus dijalani dan tentunya harus mendapatkan perlindungan yang pantas.

Tenaga kerja wanita dapat mengambil cuti hamil 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan, lama cuti pun dapat diperpanjang apabila diperlukan. Hal ini dapat disesuaikan dan diajukan berserta dengan surat keterangan dari Dokter Kandungan atau Bidan, sesuai dengan ketentuan Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang terkait cuti hamil dan melahirkan.

Dari 5 (lima) tenaga kerja Wanita yang telah diwawancarai, kelima menyatakan jika perlindungan dalam pemberian cuti hamil dan melahirkan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo sudah terpenuhi.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo telah menerapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang terkait cuti hamil dan melahirkan sesuai dengan pasal 82 yang berisi bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan dan (1,5) satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut dokter kandungan atau bidan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Ibu Listia Widya Nurvita, diperoleh informasi sebagai berikut: *"Cuti hamil dan melahirkan diberikan selama 3 (tiga) bulan atau 90 (sembilan puluh) hari kalender. Dari Perusahaan idealnya 1 (satu) bulan sebelum HPL dan 2 (dua) bulan setelah HPL. Untuk yang bapak-bapak, 5 (lima) hari kerja untuk mendampingi istri melahirkan"*.

Kelima tenaga kerja Wanita menyatakan lama cuti hamil dan melahirkan yang diberikan adalah selama 3 (tiga) bulan. Cuti tersebut diberikan 1 (satu) bulan sebelum HPL dan 2 (dua) bulan setelah HPL. Adapun untuk tenaga kerja laki-laki yang istrinya baru saja melahirkan, diberikan waktu cuti selama 5 (lima) hari kerja untuk mendampingi istri melahirkan. Mekanisme untuk mengajukan cuti hamil dan melahirkan adalah dengan menunjukkan surat HPL (Hari Perkiraan Lahir) kepada Perusahaan sebagai syarat untuk mendapatkan cuti hamil dan melahirkan yang akan dibalas oleh pihak perusahaan untuk memberitahu berapa lamanya cuti hamil dan melahirkan.

Selanjutnya, mengenai upah atau tunjangan cuti hamil dan melahirkan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo pun dibayarkan secara penuh sesuai hak yang harus didapatkan tenaga kerja wanita yang sedang cuti hamil dan melahirkan.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo dalam pemenuhan cuti hamil dan melahirkan bagi tenaga kerja wanita telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Lama waktu cuti hamil dan melahirkan, juga tunjangan yang harus diberikan sudah diberikan sesuai aturan yang berlaku

Dengan demikian, pelaksanaan pemenuhan hak cuti hamil dan melahirkan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo sudah terpenuhi dengan baik.

**c. Pemenuhan Cuti Keguguran**

Tenaga kerja yang mengalami keguguran dapat diberikan waktu istirahat 1,5 bulan atau jangka waktu yang ditentukan dengan surat keterangan dari Dokter Kandungan atau Bidan, sesuai dengan Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang sepanjang cacat fisik dan mental yang diakibatkan oleh keguguran, karena kondisi tenaga kerja wanita masih belum stabil. Selama tenaga kerja wanita mengambil cuti keguguran dan tidak masuk kerja pengusaha tetap memiliki kewajiban untuk membayarkan upah pekerja perempuan tersebut hal ini diatur dalam pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Selain undang-undang perburuhan, cuti keguguran telah dilindungi dalam konvensi internasional CEDAW pasal 11 ayat (1) huruf (f) yang memberikan hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, khususnya perlindungan fungsi reproduksi pekerja Perempuan.

Dari semua tenaga kerja yang telah diwawancarai, menjawab jika cuti keguguran sudah diatur di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo. Namun, untuk lama waktu yang diberikan tidak semua tenaga kerja mengetahuinya, dikarenakan di antara mereka belum pernah ada yang menggunakan cuti tersebut. Adanya cuti keguguran

tersebut diketahui oleh tenaga kerja Wanita, dari perjanjian kerja juga dari beberapa relasi sesama tenaga kerja Wanita yang pernah menggunakan cuti tersebut.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Ibu Dinar Silviani, diperoleh informasi bahwa untuk tenaga kerja Wanita yang mengalami keguguran mendapatkan istirahat selama 45 (empat puluh lima) hari. Hal ini sudah sesuai dengan bunyi Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Berkaitan dengan tunjangan yang harus diberikan pun sudah diberikan sesuai aturan yang berlaku.

Dengan demikian, pelaksanaan pemenuhan hak cuti atau istirahat setelah keguguran di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo sudah terpenuhi dengan baik

#### **d. Pemenuhan kesempatan untuk menyusui selama waktu kerja**

Pengusaha telah diwajibkan menyediakan fasilitas sesuai dengan kemampuan kondisi pengusaha, serta memberikan kesempatan yang sewajarnya kepada pekerja untuk menyusui anak yang masih memerlukan ASI selama waktu kerja disertai dengan pemberian fasilitas yang disediakan oleh pengusaha sesuai dengan kemampuan dan kondisi pengusaha. Hal ini sudah seharusnya terdapat dalam Perjanjian Kerja Bersama, karena bersamaan dengan ini diatur oleh Pasal 83 UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

Disisi lain, Konvensi Internasional pada Pasal 10 Konvensi ILO No.183 Tahun 2000, tenaga kerja wanita harus diberikan hak sepenuhnya dengan memberikan jeda waktu atau istirahat tanpa memotong upah pekerja perempuan, dikarenakan waktu jeda atau istirahat tersebut akan tetap terhitung sebagai jam kerja, untuk mempertahankan hak upah mereka. Pembahasan ini dibahas lebih lanjut pada Pasal 128 UU No.36 Tahun 2009 mengenai Kesehatan, dengan menjelaskan semua pihak diharuskan mendukung pekerja perempuan untuk mendapatkan fasilitas dalam hal menyusui. Hak tersebut didapatkan sekurang -kurangnya dua tahun sesuai rekomendasi World Health Organization (WHO).

Dari 5 (lima) tenaga kerja Wanita yang telah diwawancarai, kelimanya menyatakan jika kesempatan untuk menyusui anak atau melakukan *pumping* di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo sudah terpenuhi.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Ibu Dian Lia, diperoleh informasi sebagai berikut: “*kalau buat pumping waktunya fleksibel, menyesuaikan pas kerjaan agak santai, gaada diatur khusus untuk waktunya kapan aja*”.

Berdasarkan wawancara tersebut diketahui bahwa di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo tenaga kerja Wanita masih menyusui anaknya diberikan kesempatan untuk melakukan *pumping* ASI, tetapi selama ini dalam pelaksanaannya dikembalikan kepada tenaga kerja Wanita untuk menyesuaikan waktu *pumping* ASI dengan waktu kerja. Namun, untuk fasilitas tempat untuk melakukan *pumping* belum diberikan secara memadai. Sehingga selama ini tenaga kerja Wanita harus mencari tempat tersendiri yang nyaman untuk melakukan *pumping*.

Dengan demikian, pelaksanaan pemenuhan hak untuk melakukan *pumping* selama waktu kerja di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo sudah terpenuhi, tetapi hak untuk mendapatkan fasilitas tempat melakukan *pumping* yang aman dan nyaman belum terpenuhi sehingga masih harus ditingkatkan.

### **Hambatan dalam Pelaksanaan Pemenuhan Hak Cuti Haid di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo**

Dalam upaya pelaksanaan cuti haid terdapat beberapa hambatan yang menjadi sebab tidak terpenuhinya cuti haid di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo. Hal-hal itu antara lain:

a. Hambatan dari Pihak Perusahaan

Hambatan pemenuhan hak-hak tenaga kerja wanita dari pihak Perusahaan yakni kurangnya kesadaran untuk memenuhi seluruh hak tenaga kerja Wanita dan kurangnya keterbukaan informasi dari perusahaan terhadap hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh tenaga kerja Wanita di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo, contohnya dalam hak khusus tenaga kerja Wanita seperti cuti haid tidak diatur dan dimuat dalam perjanjian kerja.

b. Hambatan dari Pihak Tenaga Kerja Wanita

Hambatan dari pihak tenaga kerja wanita yakni kurangnya pengetahuan dari tenaga kerja wanita terhadap hak-hak khusus tenaga kerja wanita yang dimilikinya yang sudah diatur dalam UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan untuk melindungi kepentingan tenaga kerja wanita dalam kodratnya sebagai perempuan. Kurangnya kesadaran dari tenaga kerja wanita untuk mau memahami mengenai pentingnya cuti haid dan hak-hak yang seharusnya diperoleh. Waktu cuti yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan undang-undang. Kurangnya sosialisasi mengenai hak

cuti haid dan hak-hak yang seharusnya diperoleh kepada tenaga kerja wanita sehingga menyebabkan banyak pekerja/ buruh yang belum memahami mengenai adanya hak cuti haid dan hak-hak yang seharusnya diperoleh tenaga kerja wanita diberikan oleh Perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan diperoleh bahwa pelaksanaan pemenuhan hak -hak khusus bagi tenaga kerja wanita di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku belum sepenuhnya terpenuhi. Cuti haid belum diatur secara khusus di dalam perjanjian kerja antara Perusahaan dengan tenaga kerja Wanita. Kemudian dalam pelaksanaannya, jika tenaga kerja Wanita ingin mengajukan cuti haid dapat diambil menggunakan mekanisme yang lain, melalui izin sakit atau mengambil jatah cuti lain. Hal ini tentu tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan tidak diaturnya cuti haid ini membuat pengaturan mengenai cuti haid, maka ketentuan lanjutan mengenai upah yang harus tetap dibayarkan saat cuti haid pun gugur, karena mengikuti mekanisme sesuai izin sakit atau cuti lainnya.

Hendaknya bagi pemerintah, diharapkan dapat memberikan sosialisasi terkait hak-hak tenaga kerja perempuan dan lebih memperhatikan serta mengawasi perusahaan mengenai Undang-Undang perlindungan hak-hak terhadap tenaga kerja wanita. Bagi Perusahaan, harus lebih memperhatikan lagi perlindungan serta hak terhadap pekerjanya terkhusus dalam bidang perlindungan tenaga kerja Wanita. Selain itu, mengenai hambatan terkait fasilitas menyusui diharapkan agar pengusaha menyediakan ruangan privasi untuk ibu-ibu yang sedang dalam masa menyusui agar ASI yang diberikan kepada bayinya juga lebih optimal. Bagi tenaga kerja Wanita, agar lebih menyadari pentingnya pemenuhan hak-hak khusus yang seharusnya diberikam oleh Perusahaan. Selain itu, tenaga kerja Wanita harus berani untuk menyuarakan keresahan dan menuntut terpenuhinya hak yang mendasar itu.

## DAFTAR REFERENSI

- A.M. SugengBudiono, dkk. (2003). Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Atikah Proverawati dan Siti Misaroh. (2009). Yogyakarta: Nuha Medika.
- Banjarani, D. R., Pelaksanaan dan Perlindungan Akses Hak Pekerja Wanita. *Jurnal Ilmu Hukum*, 10(1) (2019)
- Djakaria, M., Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak . *Jurnal Bina Mulia Hukum*. 3(1) (2018)
- Flambonita, S., Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Bidang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum*. (2017)
- Ida Ayu Intan Surya Dewi, N. K. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan. *Jurnal Preferensi Hukum*. 3 (2). (2022)
- Rahadi Wasi Bintoro, dkk. Implementasi UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Dinamika Hukum*, 8.3 (2008), 231-240.
- Rosalina, M. (2015). *Tingkat Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Pertanian dan Nonpertanian*. Bogor: Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor .
- Suma'mur P.K., 2014, Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES), Jakarta: CV. Sagula Seto.
- Yuliani Setyaningsih, dkk. 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 (2008), 115- 119.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*)
- Konvensi ILO No.183 Tahun 2000