

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Republik Indonesia adalah negara yang menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia. Setiap warga Negara Indonesia mempunyai derajat yang sama di mata hukum. Diakuinya prinsip persamaan di hadapan hukum dan pemerintahan di dalam UUD 1945 menunjukkan para pendiri negara Indonesia sebelum mendirikan negara, sadar betul arti pentingnya perlindungan terhadap hak asasi manusia. Hukum di Indonesia tidak mendiskriminasi rakyatnya baik itu perempuan atau laki-laki, kaya atau miskin dan lain-lain (Moempoeni Martojo 1999:1). Setiap warga Negara Indonesia berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum yang sama. Setiap warga Negara Indonesia juga berhak mendapatkan kesempatan bekerja yang sama baik itu perempuan maupun laki-laki. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Frasa “tiap-tiap warga negara” mempunyai arti bahwa tidak dibedakan antara laki-laki dan perempuan mengenai kesempatan untuk mendapatkan penghidupan yang layak atau bekerja. Artinya adalah bahwa laki-laki dan perempuan mempunyai hak yang sama.

Setiap warga Negara Indonesia mempunyai hak untuk mendapatkan kesejahteraan dalam kehidupannya. Jika menilik pada Alinea ke-4 Undang-

-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, disebutkan bahwa negara Indonesia mempunyai tujuan untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Atas dasar tersebut Negara Indonesia mempunyai kewajiban atas kesejahteraan bagi rakyatnya. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Adanya frasa 'setiap warga negara' berarti bahwa baik laki-laki maupun perempuan berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Selain itu dalam amandemen Undang-Undang Dasar tahun 1945 Pasal 28 Huruf d ayat (2) berimplikasi mewajibkan kepada negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada di Indonesia dengan tujuan untuk memakmurkan pekerja.

Pembangunan yang sedang terjadi ini sudah mulai masuk ke daerah-daerah, tidak hanya selalu terpusat di pusat. Dengan banyaknya perkembangan itu, kesempatan kerja juga meningkat dengan pesat yang mengakibatkan banyaknya tenaga yang dibutuhkan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi saat ini membuka peluang kerja yang lebih luas bagi para perempuan. Selain itu, di sektor perindustrian, perindustrian di Indonesia terus mengalami peningkatan yang menyebabkan semakin banyak tenaga kerja perempuan yang bekerja di sektor industri. Dengan banyaknya perempuan yang mulai bekerja maka akan semakin banyak pula perempuan yang

mempunyai peran ganda, yaitu perempuan yang berperan dalam karirnya dan perempuan yang berperan dalam keluarga.

Luasnya sektor perindustrian dan ketenagakerjaan yang semakin meningkat, tentu akan meningkatkan resiko terjadinya permasalahan, sebagai 3 contoh adalah masalah ketenagakerjaan. Pada masa perkembangan pembangunan ini akan mengakibatkan pergeseran nilai dan tata kehidupan masyarakat luas. Untuk mencegah resiko-resiko itu terjadi, maka diperlukan peraturan perundang-undangan. Selain itu juga diperlukan sistem pengawasan yang cukup agar peraturan perundang-undangan tersebut dapat diterapkan dengan maksimal. Peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan yang diterapkan dengan maksimal akan berimplikasi terjadinya keselarasan dan keharmonisan hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerjanya yang akan menunjang kelangsungan usaha dan kesejahteraan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan dapat terjamin (Joni Bambang 2013:46). Salah satu resiko yang mungkin terjadi dalam bidang ketenagakerjaan adalah soal pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi adalah pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan pekerja perempuan berhalangan menjalankan pekerjaan atau melanggar perjanjian kerja karena masa haid.

Peraturan perundang-undangan di Indonesia mengenai ketenagakerjaan sudah diatur dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengertian ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah segala hal

yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja (Joni Bambang, 2013:46). Pengusaha dan pekerja terikat oleh hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha antar buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah berdasarkan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha (Maswandi:1). Perusahaan dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Hubungan kerja (*labour relationship*) selalu didasarkan pada perjanjian kerja (Judge Bartolome Rios Salmeron, 2000:230). Atas dasar pengertian tersebut, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak hanya sebatas pekerja melakukan perintah dan menerima upah. Hubungan kerja terwujud melalui perjanjian kerja. Perjanjian kerja diwujudkan oleh pengusaha dan pekerja. Mengenai isi dari perjanjian kerja tersebut ditentukan oleh kedua belah pihak. Pada hakikatnya suatu perjanjian dilakukan untuk saling menguntungkan para pihak (Nury Khoiril Jamil 2020:84). Adanya asas kebebasan berkontrak berimplikasi pada kebebasan kedua belah pihak menentukan kesepakatan. Apabila tidak tercipta kesepakatan kerja maka tidak akan ada perjanjian kerja yang memunculkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Undang-Undang menjamin kebebasan berkontrak, tetapi setiap orang harus patuh dan taat kepada peraturan yang berlaku (Surya Deden Muhammad, 2018:173).

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan perusahaan atau pemberi kerja yang membuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para

pihak. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah (Lalu Husni, 2000:30). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur perjanjian kerja ada 3, yaitu:

1. Perjanjian
2. Antara pekerja dengan perusahaan atau pemberi kerja
3. Memuat syarat-syarat, kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak hanya seputar pekerja melakukan perintah dan pengusaha memberikan upah saja. Selain itu, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, masih ada hak-hak lain yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerjanya. Ketidakseimbangan posisi antara pengusaha dan pekerja membuat posisi pekerja yang lebih rendah lebih mudah menjadi korban perampasan hak. Perbedaan hak antara pekerja perempuan dan laki-laki juga membuat pekerja perempuan rawan dirampas haknya, oleh karena itu telah disadari oleh masyarakat dunia bahwa hak asasi manusia terhadap perempuan memerlukan pengaturan khusus (Nadhira Wahyu Adityarani, 2020:14). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi payung hukum yang memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan, kewajiban, dan hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan untuk mengusahakan kehidupan yang layak tanpa membedakan suku, ras, agama, jenis kelamin, dan aliran politik sesuai dengan kemampuan tenaga kerja

yang bersangkutan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini juga menjamin bahwa setiap pekerja akan mendapatkan upah sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati dengan pengusaha.

Salah satu perbedaan hak antara pekerja perempuan dan laki-laki adalah cuti haid yang diterima. Masalah ketenagakerjaan saat ini masih menjadi sorotan, salah satunya adalah kurangnya jaminan keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi bagi tenaga kerja perempuan yang menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya berbagai permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan (Mulyani Djakaria, 2018:15). Kesehatan adalah komponen penting karena kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena berkaitan dengan kemasyarakatan yaitu aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja buruh tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku (Sali Susiana, 2017:209). Pekerja perempuan mempunyai hak untuk mendapatkan cuti haid sedangkan pekerja laki-laki tidak mendapatkan hak cuti haid. Jelas karena laki-laki tidak mengalami masa haid. Adanya cuti haid ini seringkali diabaikan oleh pengusaha karena jika ada cuti haid yang diberikan maka proses produksi perusahaan dapat menurun, oleh karena itu terkadang hak cuti haid yang seharusnya dapat diterima oleh pekerja perempuan tidak diberikan oleh pengusaha. Faktor lain yang membuat cuti haid tidak diberikan adalah ketidaktahuan dari pekerja perempuan itu sendiri. Ketidaktahuan itulah yang membuat mereka tidak menerima hak cuti haid sehingga mereka tidak mengajukan cuti haid ke perusahaan atau ke pengusaha.

Cuti haid tersebut tidak bisa dilepaskan dari adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Jika menilik pada perbedaan antara tenaga kerja laki laki dan perempuan maka akan terdapat banyak perbedaan, antara lain fisik, biologis, psikis, dan sosio-kultur. Dari segi biologis, fungsi reproduksi yang berbeda antara laki-laki dan perempuan mengakibatkan perbedaan kebutuhan 7 pula. Salah satu perbedaannya adalah perempuan dapat mengalami haid, sedangkan laki-laki tidak dapat mengalami haid. Haid adalah pendarahan dari rahim setiap bulan dan merupakan satu kriterium dari wanita normal (Sama'mir. P.K., 2009:142). Haid yang terjadi pada setiap perempuan dapat menyebabkan efek yang berbeda-beda. Haid dapat disertai dengan rasa nyeri sehingga menyebabkan perempuan tidak dapat beraktivitas seperti biasa. Haid yang disertai rasa nyeri sering juga disebut dengan haid tidak normal dan haid yang tidak disertai dengan rasa nyeri disebut dengan haid normal. Haid yang tidak normal juga sering disebut dengan istilah dismenore (Ni Made Sri Dewi Lestari, 2013:323). Penyebab terjadinya dismenore adalah kemungkinan terjadinya kelainan organik sampai kesehatan psikomatis. Selain itu, dismenore juga dapat terjadi karena stress, hilangnya berat badan, olah raga yang berlebihan, atau pemakaian kontrasepsi. Pada saat haid, perempuan mengalami penurunan kapasitas daya tahan kesabaran dan perkerjaannya rata-rata 10% (A.M Sugeng Budiono, 2003:147).

Dengan adanya perbedaan dalam beberapa bidang tersebut, diskriminasi tetap dilarang. Dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 tentang Hak Asasi Manusia telah melarang adanya diskriminasi berdasarkan

jenis kelamin. Selain itu juga dilarang adanya diskriminasi berdasarkan aspek kehidupan, sosial, politik, ekonomi, dan budaya. Peraturan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 ditujukan bagi semua orang tanpa terkecuali, ini berarti bahwa diskriminasi berdasarkan apapun dan untuk siapapun dilarang oleh hukum termasuk diskriminasi dalam kesempatan kerja dan hak-hak yang dapat diterima pekerja. Larangan terhadap wanita untuk melakukan suatu jenis pekerjaan, dapat dianggap sebagai diskriminasi karena dalam jangka panjang dapat bertentangan dengan kepentingan wanita. Segala bentuk diskriminasi harus dihapuskan (Endang Sumiarni, 2004:56). Atas dasar tersebut, maka pengusaha harus memperlakukan pekerjanya baik laki-laki maupun perempuan secara adil berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara lahiriah, kaum perempuan juga berbeda dengan kam laki-laki dalam bidang pekerjaan. Kebanyakan orang masih beranggapan bahwa laki-lakilah yang bekerja sedangkan perempuan menjadi ibu rumah tangga saja. Sampai pada saat ini, hal tersebut masih sering menjadi pembicaraan dalam masyarakat khususnya masyarakat di pedesaan. Kaum perempuan harus dipahami sebagai warga negara maupun ssebagai sumber daya inisani pembangunan, mempunyai kedudukan, hak dan kewajiban, serta kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk berperan dalam segala bidang dan tingkatan.

Cuti Haid yang diatur dalam Pasal 81 ayat (1) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diperkuat juga dalam Pasal 24 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan yang

sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya. Peraturan Pemerintah tersebut juga menekankan adanya perlindungan bagi fungsi reproduksi perempuan. Di balik aturan yang sudah bertujuan untuk melindungi fungsi reproduksi dari perempuan tersebut menimbulkan kemungkinan tindakan curang yang dapat dilakukan oleh pekerja perempuan, meskipun sudah diatur dalam beberapa instrumen hukum, namun masih banyak pelanggaran yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja perempuan khususnya terkait dengan hak reproduksi yang dimiliki pekerja perempuan (Ni Putu Tanjung, 2015:2).

Berdasarkan permasalahan yang sudah diuraikan di atas, penulis menuangkan gagasannya ke dalam penelitian tesis didasarkan pada asas perlindungan hukum dan kepastian hukum dalam menganalisis tesis yang berjudul “Kepastian Hukum Hak Perempuan Atas Cuti Haid Di Yayasan Suara Bhakti Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana interpretasi pengaturan hak cuti haid dalam peraturan perundang-undangan oleh pihak Yayasan Suara Bhakti Yogyakarta?
2. Apakah perempuan di Yayasan Suara Bhakti Yogyakarta mendapatkan hak cuti haid?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian dari tesis ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengkaji bagaimana interpretasi hak cuti haid dalam peraturan perundang-undangan oleh Yayasan Suara Bhakti Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji cuti haid pada pekerja perempuan pada Yayasan Suara Bhakti Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian tesis ini diharapkan mampu memberikan manfaatmanfaat sebagai berikut.

1. Manfaat teoritis:

Hasil penelitian tesis ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam bidang perlindungan tenaga kerja perempuan.

2. Manfaat praktis:

Secara praktis hasil penelitian tesis ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pengetahuan bagi:

- a. Pemerintah Pusat Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan baru kepada pemerintah pusat agar membuat dan mengeluarkan peraturan yang lebih jelas mengenai cuti haid yang disertai peraturan pelaksanaannya.

- b. Pemerintah Daerah Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah yang dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta agar dapat memberikan perlindungan yang semakin baik terhadap tenaga kerja perempuan khususnya perlindungan pada fungsi organ reproduksi tenaga kerja perempuan.
- c. Masyarakat 11 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan hukum kepada masyarakat mengenai bagaimana pengaturan dan pelaksanaan pemberian cuti haid.
- d. Penulis Hasil penelitian ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh penulis dalam menyelesaikan studi Magister Ilmu Hukum pada konsentrasi Hukum Bisnis.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang berjudul “Kepastian Hukum Hak Perempuan Atas Cuti Haid Di Yayasan Suara Bhakti Yogyakarta” merupakan hasil karya asli penulis sendiri dan bukan merupakan plagiarisme dari hasil penelitian orang lain. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, belum ada judul penelitian dan permasalahan yang sama dengan tesis ini. Ada beberapa tesis yang mengangkat permasalahan tentang pelaksanaan pemberian cuti haid namun dengan judul dan subyek penelitian yang berbeda. Berikut adalah hasil pengamatan dari penulis mengenai tesis yang mempunyai perbedaan dengan permasalahan yang diangkat oleh penulis.

1. Triana Puspita Sari dengan Nomor Mahasiswa 145202251, Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan Judul “Tesis Pemenuhan Hak Kodrati Jurnalis Perempuan Media Surat Kabar Berupa Cuti Haid Di Kota Yogyakarta”. Rumusan masalah yang diangkat dalam tesis ini adalah Bagaimana pemenuhan hak kodrati jurnalis perempuan media surat kabar berupa hak cuti haid di Kota Yogyakarta? dan Mengapa pemenuhan hak kodrati jurnalis perempuan media surat kabar berupa cuti haid belum diberikan secara penuh di kota Yogyakarta? Tujuan dari tesis ini adalah untuk mengkaji pemenuhan hak kodrati jurnalis perempuan media surat kabar berupa hak cuti haid di Kota Yogyakarta dan Untuk mengkaji penyebab pemenuhan hak kodrati jurnalis perempuan media surat kabar berupa hak cuti haid di Kota Yogyakarta bagi yang belum diberikan secara penuh. Hasil dari penelitian tesis ini adalah pemenuhan cuti haid belum terlaksana karena ada beberapa faktor antara lain ketidaktahuan jurnalis akan adanya cuti haid yang menjadi haknya, perusahaan yang mengejar target, oleh karena itu perlu dilakukan pengawasan yang lebih baik agar hak-hak jurnalis perempuan lebih terjamin. Tesis tersebut memiliki tema yang sama dengan diangkat penulis dalam tesis ini. Permasalahan yang diangkat oleh penulis bukan hanya cuti haid saja, akan tetapi juga mengenai bagaimana pengaturannya di Indonesia. Selain itu subyek penelitiannya juga berbeda. Tesis ini menggunakan subyek para pekerja perempuan di Yayasan Suara Bhakti

Yogyakarta sedangkan tesis yang menjadi perbandingan menggunakan subyek penelitian yang merupakan jurnalis di Kota Yogyakarta.

2. Kamelia Karim Dwi Putri, Nomor Mahasiswa B012181038, Program Studi Magister Ilmu Hukum, Universitas Hassanudin Makassar dengan judul tesis “Perlindungan Terhadap Hak Reproduksi Pekerja Perempuan”. Rumusan masalah dalam tesis ini adalah bagaimana bentuk perlindungan terhadap hak reproduksi pekerja perempuan melalui sarana perlindungan hukum preventif dan represif dan bagaimana implementasi pemenuhan hak reproduksi pekerja perempuan. Tujuan dari tesis ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan hak reproduksi pekerja perempuan melalui sarana perlindungan hukum preventif dan represif serta untuk mengetahui dan menganalisis pemenuhan hak-hak reproduksi pekerja perempuan oleh perusahaan. Hasil dari penelitian ini adalah pemenuhan cuti haid belum terlaksana karena ada beberapa faktor antara lain ketidaktahuan dari pekerja perempuan itu sendiri. Tesis tersebut tidak secara khusus membahas mengenai cuti haid yang dapat diterima oleh pekerja perempuan sedangkan dalam tesis yang disusun penulis secara khusus membahas mengenai cuti haid saja. Selain itu, tesis yang disusun oleh penulis ini menggunakan subyek penelitian yaitu pekerja perempuan di Yayasan Suara Bhakti Yogyakarta.
3. M. Rulian Frabio, Nomor Mahasiswa 1911680006, Program Studi Magister Hukum, Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno dengan judul tesis “Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Di Bencoolen Mall Kota

Bengkulu Dalam Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam”. Rumusan masalah dari tesis ini adalah bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencoolen Mall Kota Bengkulu, bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan perspektif hukum positif di Bencoolen Mall Kota Bengkulu, dan bagaimana pemenuhan hak pekerja perspektif Hukum Islam di Bencoolen Mall Kota Bengkulu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencoolen Mall Kota Bengkulu, bagaimana pemenuhan hak pekerja perspektif hukum positif di Bencoolen Mall Kota Bengkulu, dan untuk bagaimana pemenuhan hak pekerja perspektif Hukum Islam di Bencoolen Mall Kota Bengkulu. Hasil dari penelitian ini adalah hak pekerja perempuan yang meliputi hak untuk mendapatkan upah sesuai UMP, hak istirahat cuti haid, hak istirahat cuti melahirkan, hak untuk menyusui dan perlindungan kepada pekerja perempuan yang bekerja di malam hari sudah terpenuhi dengan baik. Hak-hak tersebut sudah dipenuhi dengan baik meskipun belum sempurna, akan tetapi penulis dari tesis ini tidak menemukan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja pe Tesis tersebut memiliki tema yang mirip dengan diangkat penulis dalam tesis ini. Permasalahan yang diangkat oleh penulis bukan hanya pemberian cuti haid saja, akan tetapi juga mengenai bagaimana pengaturannya di Indonesia. Dalam tesis M. Rulian Frabio juga mencakup hak-hak pekerja perempuan selain hak cuti haid, sehingga penelitian penulis tidak seluas cakupan dalam tesis M. Rulian Frabio. Selain itu subyek penelitiannya juga berbeda. Tesis

ini menggunakan subyek para pekerja perempuan di Yayasan Suara Bhakti Yogyakarta sedangkan tesis yang menjadi perbandingan menggunakan subyek penelitian yang merupakan jurnalis di Kota Yogyakarta.

F. Batasan Konsep

Sebagaimana dengan judul penelitian dalam tesis ini, maka batasan konsep dalam penelitian ini:

1. Kepastian Hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan.
2. Hak adalah tentang sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan, untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang dan aturan).
3. Perempuan adalah istilah yang lebih bersifat biologi dan merujuk kepada individu yang mempunyai organ reproduksi yang terkait dengan jenis kelamin perempuan. seperti rahim, vagina, dan lain-lain.
4. Cuti Haid adalah hak yang dimiliki oleh pekerja perempuan yang diterimanya ketika ia haid pada hari pertama dan hari kedua. Cuti haid dapat diperoleh oleh pekerja perempuan ketika ia mengajukan permohonan cuti haid kepada pemberi kerja atau perusahaan.
5. Yayasan Suara Bhakti Yogyakarta adalah sebuah yayasan yang bergerak dalam bidang jasa pendidikan yang berupa pelatihan Bahasa Indonesia bagi warga negara asing.