

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN TEORI

A. Kepastian Hukum dalam Hukum Ketenagakerjaan

1. Konsep Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan ajaran yang berasal dari Yuridis-Dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistic di dunia hukum. Aliran pemikiran positivistic melihat hukum sebagai sesuatu yang mandiri, karena bagi para penganut pemikiran positivistic ini, hukum hanya merupakan sekumpulan aturan belaka. Tujuan hukum menurut para penganut pemikiran positivistic ini adalah untuk menjamin terwujudnya kepastian hukum. Perwujudan kepastian hukum dicerminkan melalui sifat hukum yang bersifat umum. Kaum positivisme menitikberatkan hukum bertujuan untuk menjamin kepastian hukum itu sendiri. Menurut Gustav Radbruch, hukum harus mengandung 3 nilai, antara lain (Mario Julyano, 2019:14):

- 1) Asas kepastian hukum (*rechmatigheid*), asas ini meninjau dari sudut yuridis.
- 2) Asas keadilan hukum (*gerechtigheid*), asas ini meninjau dari sudut filosofis, keadilan adalah kesamaan hak untuk semua orang di depan pengadilan.
- 3) Asas kemanfaatan hukum (*zwechmatigheid*) atau *doelmatigheid* atau utility

Jika menurut kaum positivistic tujuan hukum adalah kepastian hukum itu sendiri, menurut kaum fungsionalis hukum menitikberatkan pada kemanfaatannya. Kaum fungsionalis menanggapi kepastian hukum tidak terlalu penting apabila kepastian hukum tersebut tidak diikuti oleh keadilan hukum sehingga kaum fungsional menganggap hukum harus bertujuan untuk mewujudkan keadilan.

Erat kaitannya antara kepastian hukum dengan aturan yang berlaku atau hukum positif. Kepastian hukum tidak dapat diwujudkan apabila tidak ada hukum positif karena tujuan dari kepastian hukum itu sendiri adalah terselenggaranya hukum positif yang berlaku dalam masyarakat. Menurut Sudikno Mertokusumo (R. Tony Prayogo, 2016: 292), kepastian hukum merupakan jaminan bahwa hukum harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan dalam perundang-undangan dibuat oleh pihak yang berwenang serta berwibawa sehingga aturan tersebut memiliki aspek yuridis yang dapat memastikan bahwa hukum tersebut merupakan aturan yang harus ditaati.

Bahwa untuk mewujudkan kepastian hukum, hukum positif harus diselenggarakan tanpa pandang bulu atau tebang pilih. Apabila kepastian hukum sudah terwujud, maka dapat dikatakan bahwa penyelenggaraan hukum positif sudah dilaksanakan dengan tepat. Walaupun kepastian hukum merupakan tujuan dari pada hukum positif, akan tetapi kepastian hukum sendiri menurut beberapa ahli kepastian hukum tidak mutlak ada

setiap saat karena harus memperhatikan situasi dan kondisi yang ada dalam masyarakat dengan mempertimbangkan asas-asas hukum lain.

2. Hukum Ketenagakerjaan

a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum disebut juga sebagai sekumpulan aturan yang memiliki sifat memaksa dan bertujuan untuk membatasi tingkah laku manusia dalam pergaulan hukum manusia atau dalam kelompok sosial (R. Abdoel Djamali, 2003: 2). Hukum mempunyai ciri yang khusus sebagai norma, yaitu untuk melindungi serta memberikan keseimbangan dalam menjaga kepentingan umum secara adil demi tercapainya kesejahteraan masyarakat dalam suatu negara. Sekumpulan aturan tersebut akan ditaati oleh semua lapisan masyarakat apabila hukum punya sanksi atau hukuman terhadap orang yang melakukan pelanggaran yang mengganggu keseimbangan kepentingan umum dan merugikan dirinya sendiri maupun orang lain.

Hukum positif atau yang seringkali disebut dengan *ius constitutum* merupakan hukum yang dibentuk dan disahkan oleh organ atau alat negara yang berwenang serta berlaku saat ini dan di negara tertentu. Dari pengertian tersebut, hukum diketahui akan selalu berubah menyesuaikan keadaan yang ada atau perkembangan dalam masyarakat yang akan selalu berubah.

Munculnya hukum Ketenagakerjaan di Indonesia berlatar dari maraknya tindakan perbudakan yang bertentangan dengan hak asasi

manusia. Tindakan perbudakan telah merampas kebebasan individu karena individu tersebut dipaksa untuk bekerja demi kesejahteraan seorang atau sekelompok orang tertentu. Arti kata ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu, “Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, serta sesudah masa kerja seseorang”.

Dari pengertian tersebut, hukum ketenagakerjaan dapat dimengerti sebagai sekumpulan peraturan yang telah disusun secara sistematis untuk mengatur serta mengawasi hubungan yang bersifat memaksa dan mengikat pihak pemberi kerja dan pekerja yang kemudian disebut sebagai hubungan kerja. Adapun pengertian mengenai hukum ketenagakerjaan menurut beberapa ahli:

1) Molenaar (sebagaimana dikutip Imam Soepomo, 1972: 6):

“Hukum Ketenagakerjaan merupakan bagian dari Hukum yang dianut dalam suatu Negara, yang bertujuan dan pada utamanya berfungsi sebagai pengatur hubungan antara buruh dengan buruh serta antara penguasa atau pengusaha dengan buruh.”

2) Imam Soepomo (1972: 6) berpendapat bahwa:

“Hukum Perburuhan adalah himpunan atau kumpulan dari peraturan, baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis atau lisan, yang berkenaan atas kejadian saat seseorang yang bekerja atau disebut sebagai pekerja melakukan pekerjaan kepada orang lain dan mendapatkan imbalan berupa upah.”

Hukum ketenagakerjaan atau yang juga disebut dengan hukum perburuhan bertujuan untuk mewujudkan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi para tenaga kerja untuk mencegah tidak

dipenuhinya hak yang seharusnya diterima oleh para tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan juga mengatur para pemberi kerja agar melaksanakan kewajibannya agar terwujud kesejahteraan bagi para tenaga kerja serta pemberi kerja itu sendiri.

b. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan yang merupakan kumpulan peraturan yang mengatur hubungan kerja antara pemberi kerja dengan tenaga kerja sehingga hukum ketenagakerjaan memiliki sifat tertutup atau private karena hanya mengatur satu pihak dengan pihak lainnya dan tidak mengatur secara umum. Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya bersifat private, hukum ketenagakerjaan juga memiliki sifat public karena adanya campur tangan pemerintah dalam pelaksanaannya untuk menjamin kesejahteraan bersama. Sifat hukum ketenagakerjaan secara umum mempunyai 2 (dua) sifat, yaitu:

1) Bersifat Mengatur

Sifat mengatur ini tercermin dari adanya aturan yang tidak sepenuhnya memaksa dalam artian diperbolehkan terjadi penyimpangan atas ketentuan tersebut dalam perjanjian baik perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama. Sifat itu juga disebut sifat fakultatif yang berarti hukum atau peraturan yang mengatur dan melengkapinya dapat dikesampingkan. Contohnya adalah sebagai berikut:

- a) Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja baik secara tertulis maupun secara tertulis tetap berlaku dan mengatur para pihak karena tidak ada kewajiban untuk membuat perjanjian kerja baik secara tertulis maupun wajib secara tidak tertulis. Dalam pasal ini terbukti bahwa perjanjian kerja tidak harus dituangkan dalam bentuk tulisan atau surat, sehingga bukan merupakan hal yang memaksa.

- b) Pasal 10 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan

Pasal ini mengatur bahwa pemberi kerja memiliki hak untuk menjadi anggota organisasi pengusaha, sehingga ketentuan tersebut bersifat mengatur. Pasal ini memberikan kebebasan kepada pengusaha atau pemberi kerja untuk memilih

- c) Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan

Pasal ini mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang memiliki syarat adanya masa percobaan 3 bulan, akan tetapi syarat tersebut boleh untuk tidak dilakukan. Pemberi kerja mempunyai hak untuk tidak memberikan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan kepada pekerjanya selama hubungan kerja berlangsung

2) Bersifat Memaksa

Sifat memaksa dalam hukum Ketenagakerjaan ini merupakan peraturan-peraturan yang mempunyai unsur campur tangan pemerintah dalam pelaksanaannya. Aturan ini mempunyai sifat yang wajib ditaati oleh siapapun dan tidak boleh dilanggar oleh 21 siapapun. Bagi para pelanggar atau yang tidak menaatinya akan dikenai sanksi. Contoh dari peraturan dalam Hukum Ketenagakerjaan yang memaksa antara lain:

- a) Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tentang perizinan yang menyangkut penggunaan Tenaga Kerja Asing (atau disebut sebagai “TKA”);
- b) Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai larangan dan syarat untuk mempekerjakan perempuan;
- c) Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tentang larangan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (untuk selanjutnya disebut sebagai “PHK”) terhadap kasus atau sengketa tertentu

c. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan hukum ketenagakerjaan dimuat dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi, Pembangunan Ketenagakerjaan memiliki tujuan, yaitu:

- 1) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi yang memiliki penjelasan sebagai suatu kegiatan yang terpadu untuk bermanfaat sebagai pemberian kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja atau pekerja didalam Negara Indonesia, dengan harapan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam tujuan membangun atau sebagai Pembangunan Nasional. Tujuan tersebut harus tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaannya;
- 2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai yang memberikan penjelasan bahwa penyediaan tenaga kerja yang harus diupayakan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai bentuk satu Kesatuan pasar kerja dengan memberikan setiap orang kesempatan yang sama untuk memberikan prestasi dalam hal bekerja dan pekerjaan yang disesuaikan dengan bakat, minat serta kemampuan setiap orangnya. Tujuan tersebut kemudian diatur demi mewujudkan pemerataan penempatan tenaga kerja atau pekerja yang kemudian perlu diupayakan demi dapat mengisi kebutuhan diseluruh sektor dan daerah didalam Negara Indonesia;

3) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;

4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Apabila Tujuan Hukum Ketenagakerjaan atau Hukum Perburuhan disesuaikan bagi kepentingan setiap pihak di dalamnya, antara lain (H.R. Abdussalam, 2009:7):

- a) Kepentingan bagi diri sendiri setiap individu, untuk lebih mengenal serta memahami hak-hak dan kewajiban sebagai seorang buruh, 23 pekerja atau karyawan. Jika hak pekerja tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha/perusahaan, maka pekerja memiliki hak untuk mempertanyakan secara langsung kepada pihak pengusaha/perusahaan mengenai hak-hak pekerja yang belum diterima atau belum dipenuhi oleh pihak pemberi kerja.
- b) Kepentingan masyarakat selaku Warga Negara Indonesia yang memiliki keinginan menjadi buruh, pekerja atau karyawan, masyarakat memiliki hak untuk menerima informasi-informasi mengenai hak-haknya yang mendapat jaminan dan perlindungan hukum yang setara dari pemerintah Negara serta informasi mengenai kewajibannya yang harus dilaksanakan atau dilakukan.
- c) Kepentingan pengusaha atau perusahaan selaku pemberi kerja dan pejabat pemerintahan untuk memberikan informasi mengenai aksi unjuk rasa, demo atau mogok kerja massal

dalam lingkungan perusahaan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh karena perusahaan belum memenuhi hak-hak normatif yang telah ditetapkan oleh ketentuan hukum atau undang-undang. Pada intinya, Hukum Ketenagakerjaan atau Hukum Perburuhan mempunyai tujuan untuk menyelenggarakan pembangunan nasional dan kesejahteraan masyarakat dengan upaya perwujudan pemberian kesempatan kerja secara merata bagi setiap tenaga kerja di lingkup Negara Indonesia yang sesuai dengan kemampuan atau keahliannya

d. Fungsi Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai pengatur hubungan antara pemberi kerja dan tenaga kerja agar harmonis baik dalam kegiatan produksi barang maupun dalam bentuk jasa, dan sebagainya. Fungsi dari Hukum Ketenagakerjaan antara lain (H.R. Abdussalam, 2007:9):

- 1) Mendapatkan kepastian hukum dan keadilan;
- 2) Kehidupan para buruh, pekerja atau karyawan akan terpenuhi secara layak sesuai dengan standar hidup yang sesuai dengan ketentuan hukum;
- 3) Kehidupan antara buruh, pekerja atau karyawan dengan perusahaan atau pengusaha selaku pemberi kerja terdapat hubungan kerja yang harmonis agar perusahaan lebih pesat

berkembang dalam memenuhi kehidupan hidup masyarakat dalam mewujudkan kesejahteraan dalam hidupnya.

Jika menilik pendapat dari Mochtar Kusumaatmadja, fungsi hukum adalah sebagai saranan pembaharuan masyarakat (Atip Latipulhayat, 2014:629). Artinya dalam hal ini, hukum ketenagakerjaan sebagai pengatur arah kegiatan yang dilakukan masyarakat ke arah kegiatan yang dikehendaki oleh pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu pembangunan nasional. Hukum ketenagakerjaan berperan untuk mengatur, mengawasi, serta membina seluruh kegiatan apapun yang mempunyai hubungan dengan tenaga 25 kerja yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang masih berlaku. Hukum ketenagakerjaan juga berfungsi untuk mencegah terjadinya perbudakan atau kerja paksa serta memberikan kepada tenaga kerja sebuah perlindungan agar mempunyai kedudukan yang seimbang agar tidak ada diskriminasi yang menimpa mereka agar para tenaga kerja memperoleh kesejahteraan.

e. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

Pemberi kerja merupakan aspek yang tidak bisa lepas dari hukum ketenagakerjaan sebagai upaya dalam mewujudkan dan mencapai pemerataan kesempatan kerja yang baik serta pembangunan nasional. Pemberi kerja juga dapat diartikan sebagai perusahaan. Istilah perusahaan muncul dan diatur pertama kali melalui Pasal 2 sampai dengan Pasal 5 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (untuk

selanjutnya disebut sebagai “KUHD”) yang kemudian dicabut berdasarkan Stb.1938:276 tertanggal 17 Juli 1938. Perusahaan merupakan tempat berlangsungnya kegiatan produksi yang mempekerjakan orang yang mampu melaksanakan kewajibannya dalam bekerja yang kemudian akan diberi hak-haknya yang dapat berupa imbalan atau upah oleh pemberi kerja. Perusahaan memproduksi barang maupun jasa yang dibutuhkan masyarakat dengan tujuan mendapatkan keuntungan atau laba. Perusahaan merupakan keseluruhan perbuatan atau kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus, memperdagangkan serta menyerahkan barang yang diproduksi maupun didistribusikan oleh Perusahaan, mengadakan suatu perjanjian perdagangan dan mendapatkan penghasilan (Menurut Monlengraff dalam Muhammad Sadi, 2016:2).

Perusahaan memiliki istilah yang mengacu pada badan hukum dan kegiatan badan usaha dalam menjalankan usahanya. Perusahaan adalah tempat terjadinya suatu kegiatan produksi dengan tujuan mendapatkan laba atau keuntungan. Salah satu perusahaan yang merupakan badan hukum adalah Perseroan Terbatas atau yang seringkali disingkat PT. PT merupakan badan hukum persekutuan modal dan didirikan berdasarkan adanya suatu perjanjian yang meliputi lebih dari satu pihak. Perseroan Terbatas melakukan segala bentuk kegiatannya yang sudah didasarkan dengan modal dasar yang dimilikinya serta telah disesuaikan agar memenuhi persyaratan dalam

aturan pelaksanaan yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang. Pengusaha adalah orang baik perseorangan maupun secara bersama-sama yang memiliki kemampuan untuk melakukan suatu usaha. Pengusaha adalah orang baik perseorangan maupun secara bersama-sama mampu bertahan meskipun menerima kegagalan dan melakukan usahanya lagi sampai mendapatkan keuntungan.

Pemberi kerja memiliki hak dan kewajiban sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak dan kewajiban tersebut harus dipenuhi oleh pemberi kerja agar tidak terjadi diskriminasi terhadap tenaga kerja di 27 lingkungan perusahaan. Perjanjian bersifat privat, maka hak dan kewajiban dari pemberi kerja harus tertuang dalam perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Asas *pacta sunt servanda* memberikan perlindungan hukum secara otomatis ketika perjanjian dilakukan dan disahkan oleh para pihak. Hak yang layak diterima oleh pemberi kerja, antara lain (Purwanto Harry, 2009:158):

- 1) Hak atas hasil pekerjaan;
- 2) Hak untuk memerintah dan mengatur tenaga kerja;
- 3) Hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh

Pemberi kerja untuk mendapatkan haknya harus memenuhi kewajibannya. Kewajiban pemberi kerja antara lain sebagaimana diatur

dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kewajiban pemberi kerja antara lain:

- 1) Mempekerjakan tenaga penyandang cacat. Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja yang merupakan penyandang cacat memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatan tenaga kerja yang bekerja didalam lingkungan perusahaan.”
- 2) Mengatur waktu kerja Dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada intinya jam kerja pekerja adalah 7 (tujuh) jam dalam sehari dan 40 (empat puluh) jam setiap minggunya untuk 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu. Selain itu, 8 (delapan) jam dalam seminggu dan 40 (empat puluh) jam setiap minggunya dalam 5 (lima) hari kerja setiap minggunya.
- 3) Memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja Pasal 79 ayat (2) huruf (a) dan (b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) menit setiap 4 (empat) jam kerja secara terus-menerus dan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu dan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja setiap minggunya
- 4) Memberikan kesempatan tenaga kerja untuk melaksanakan ibadah menurut agamanya masing-masing. Pasal 80 Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. “Perusahaan atau pengusaha diwajibkan untuk memberikan waktu yang cukup kepada tenaga kerja atau pekerjanya untuk melaksanakan ibadah yang merupakan kewajiban agama atau kepercayaannya masing-masing individu.”

- 5) Membayar upah lembur apabila tenaga kerja bekerja pada hari libur resmi. 29 Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Pengusaha atau perusahaan selaku pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja pada hari libur resmi diwajibkan untuk membayar upah kerja lembur sebagaimana mestinya.”
- 6) Membayar upah sesuai dengan upah minimum daerah yang telah ditentukan. Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Pengusaha atau perusahaan diwajibkan untuk membayar biaya upah kerja kepada tenaga kerja sesuai dengan pengaturan pengupahan yang telah ditetapkan atas kesepakatan antara pemberi kerja dan penerima kerja dan tidak diperbolehkan lebih rendah dari ketentuan pengupahan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

f. Hak dan kewajiban Pekerja

Penerima kerja selaku tenaga kerja merupakan aspek selain pemberi kerja yang tidak bisa dilepaskan dari hukum ketenagakerjaan karena merupakan aspek pokok yang menentukan berjalannya sebuah

perusahaan. Perusahaan tanpa tenaga kerja tidak akan berjalan sehingga perusahaan tidak akan mendapatkan laba atau keuntungan karena kegiatan produksinya tidak akan berjalan sesuai dengan rencana. Tenaga kerja atau pekerja merupakan penduduk negara yang berada di posisi sudah atau sedang melakukan suatu kegiatan yang disebut sebagai bekerja, baik yang sedang mencari pekerjaan, dan bukan masih dalam kondisi melaksanakan kegiatan lain seperti sekolah atau yang sedang mengurus rumah tangga, sehingga seorang tersebut dapat didefinisikan sebagai tenaga kerja atau bukan tenaga kerja sesuai dengan batas umur. Jika melihat dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja sebagai seorang yang mendapatkan upah harus tunduk pada perintah dan peraturan kerja yang digunakan atau diselenggarakan oleh pemberi kerja atau penguasa. Selain menerima upah, pekerja juga mempunyai beberapa hak lain, sebagai contoh adalah sebagai berikut:

- 1) Hak atas pekerjaan Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak azasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

- 2) Hak untuk berserikat dan berkumpul untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan haknya sebagai pekerja/buruh maka ia harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan 31 memperjuangkan keadilan . Hal ini didasarkan dalam Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

B. Hak Perempuan atas Cuti Haid

1. Pengertian Wanita dan Perempuan

Secara umum perempuan dan wanita adalah dua istilah yang merujuk secara langsung pada manusia berjenis kelamin perempuan, akan tetapi terdapat perbedaan dalam penggunaan kedua istilah ini. 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. Sementara itu wanita merujuk pada sesuatu yang lebih bersifat kultural. Wanita merujuk pada individu berjenis kelamin perempuan yang sudah dianggap mencapai kondisi tertentu. Wanita merupakan perempuan yang telah mencapai kedewasaan atau matang secara sosial, emosional dan psikologis. Gender adalah perbedaan yang tampak pada laki-laki dan perempuan apabila

dilihat dari nilai dan tingkah laku. Gender adalah kelompok atribut dan perilaku secara kultural yang ada pada laki-laki dan perempuan (Dwi Narwoko, 2004:334) Perbedaan antara gender dan jenis kelamin telah dijelaskan secara luas melalui literatur-literatur akademik tentang ilmu sosial dan ilmu kesehatan. Jenis kelamin merujuk pada perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan terutama dalam organ dan fungsi reproduksi, sedangkan gender merupakan karakteristik yang membedakan antara individu-individu. Gender merupakan jenis kelamin bawaan lahir yang dipengaruhi oleh faktor sosial dan budaya (Erlinawaty, 2019:216)

2. Hak-Hak Pekerja Wanita

a) Menurut Undang-Undang Dasar 1945

Dalam Undang-Undang Dasar 1945, hak setiap warga negara untuk memperjuangkan dan bertahan hidup dijamin oleh negara melalui pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Secara umum, Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 mengatur mengenai hak setiap warga negara untuk melanjutkan hidup dengan terjaminnya hak-haknya baik untuk bekerja, beribadah, bebas dari diskriminasi, dan lain-lain.

Dalam Pasal 28D ayat (2) disebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Frasa “setiap orang” diartikan semua warga negara tanpa terkecuali baik laki-laki maupun perempuan boleh bekerja untuk mendapatkan upah yang layak. Dalam Pasal 28 D ayat (1) disebutkan bahwa Setiap 33 orang berhak atas

pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Setiap orang baik perempuan maupun laki-laki harus diperlakukan secara adil di depan hukum. Laki-laki dan perempuan mempunyai kedudukan hukum yang sama, oleh karena itu segala pengaturan yang ada pun seharusnya adil dan tidak mendiskriminasi salah satu pihak.

Baik perempuan maupun laki-laki harus diperlakukan adil. Adil di sini bukan berarti sama rata akan tetapi sesuai dengan porsinya. Berbedanya kebutuhan maupun perkembangan biologis antara perempuan dan laki-laki yang berbeda dapat menimbulkan hak yang berbeda, akan tetapi hal tersebut masih dikatakan adil selama hak yang diberikan sesuai dengan porsinya masing-masing

- b) 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*)

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita, hak perempuan untuk bekerja sepenuhnya dilindungi. Tujuan dilindunginya hak perempuan untuk bekerja adalah karena kaum perempuan mempunyai sumbangan yang besar bagi kesejahteraan keluarganya dan bagi perkembangan masyarakat. Dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 ini mengakui adanya

perbedaan kondisi dan posisi antara wanita dan pria, dimana mwanita ada dalam kondisi dan posisi yang lebih lemah karena mengalami diskriminasi atau menanggung akibat karena perlakuan diskriminatif atau karena lingkungan, keluarga, dan masyarakat tidak mendukung kemandirian wanita (Endang Sumiarni, 2004:49).

Perkembangan dalam masyarakat yang terjadi menjadikan stigma perempuan sebagai ibu rumah tangga semakin terkikis. Semakin berkembangnya jaman, perempuan yang mulai untuk bekerja akan dianggap sebagai hal yang biasa, oleh karena itu diskriminasi perempuan harus dihapuskan agar tercapai kesetaraan penuh antara laki-laki dan perempuan. Kesetaraan antara perempuan dan laki-laki meliputi kesetaraan kedudukan dalam tata hukum dan perundang-undangan, maupun dalam pola atau gaya hidup sehari-hari dalam keluarga dan masyarakat (Endang Sumiarni, 2004:25).

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita, pengertian dari diskriminasi terhadap perempuan adalah setiap pembedaan, pengucilan atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin yang berakibat atau bertujuan untuk mengurangi atau meniadakan pengakuan, penikmatan atau pelaksanaan oleh perempuan, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar kesetaraan pria dan wanita, hak asasi manusia dan kebebasan dasar di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau

lainnya. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita ini mewajibkan negara mengambil tindakan yang tepat untuk menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan di bidang pekerjaan untuk menjamin hak untuk mendapatkan pekerjaan, pengupahan, jaminan sosial, serta perlindungan kesehatan termasuk perlindungan fungsi produksi.

Dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita huruf (f) diatur mengenai adanya perlindungan atas kesehatan dan keselamatan dalam kondisi kerja, termasuk perlindungan fungsi reproduksi.

c) Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Melalui pengertian sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, hak asasi melekat pada setiap manusia dan tidak dapat hilang. Oleh karena setiap manusia memiliki

hak asasi maka, baik perempuan maupun laki-laki mempunyai posisi yang sama atau sederajat. Kesederajatan antara laki-laki dan perempuan juga diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia diatur bahwa setiap orang dilahirkan bebas dengan harkat dan martabat manusia yang sama dan sederajat serta dikaruniai akal dan hati murni untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dalam semangat persaudaraan. Dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia tersebut tidak dibedakan antara laki-laki dan perempuan sehingga baik laki-laki maupun perempuan mempunyai martabat dan derajat yang sama. Diskriminasi atas dasar apapun juga dilarang melalui Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Dalam Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia, tanpa diskriminasi.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia juga mengatur mengenai kesempatan kerja yang dimiliki laki-laki dan wanita adalah sama. Tidak sampai di situ saja, upah dan syarat-syarat perjanjian kerja antara laki-laki dan perempuan juga sama. Dalam Pasal 38 ayat (4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia disebutkan bahwa setiap orang baik

pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang sesuai yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya. Dalam pasal tersebut ada frasa “melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya”, hal ini menunjukkan bahwa antara laki-laki dan perempuan memiliki martabat yang sederajat namun berbeda. Hal yang membuat martabat antara laki-laki dan perempuan berbeda salah satunya adalah kebutuhan yang berbeda antara laki-laki dan perempuan.

Hak perempuan yang berbeda dengan hak laki-laki bukan berarti bahwa hak perempuan bukan merupakan hak asasi manusia. Hak asasi wanita diatur secara khusus dalam Pasal 45 sampai dengan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Dalam Pasal 45 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia disebutkan bahwa hak wanita dalam Undang-Undang ini adalah hak asasi manusia. Salah satu pasal dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang melindungi hak perempuan salah satunya adalah Pasal 49. Kebutuhan biologis perempuan yang berbeda dengan laki-laki, secara khusus dilindungi melalui Pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia ayat (3) menyebutkan

bahwa hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Derajat dan kesempatan kerja yang dimiliki oleh perempuan ditambah dengan perlindungan atas hak khusus yang diberikan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia membuat perempuan memiliki kesempatan kerja yang sama, akan tetapi mendapatkan hak yang berbeda dengan laki-laki. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai cuti haid sebagai hak perlindungan fungsi reproduksi pada perempuan. Hal 39 tersebut merupakan perwujudan dari Pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

d) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 .tentang Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1) menjelaskan bahwa Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Cuti haid memang diatur di dalam peraturan perundang-undangan, akan tetapi masih ada pekerja perempuan yang tidak mengetahui haknya akan cuti haid tersebut. Mengenai bagaimana pelaksanaan pemberian cuti haid, permohonan cuti haid diatur dalam peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja masing-masing pekerja perempuan. Untuk membuktikan bahwa

pekerja perempuan sedang mengalami haid ada berbagai macam cara. Salah satu cara yang digunakan adalah menggunakan surat keterangan dari dokter (Ria Nurendah, 2014: 4).

3. Pengarusutamaan Gender

Melalui Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional, Presiden Menginstruksikan Kepada Menteri, Kepala Lembaga Pemerintah Non Departemen, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Panglima Tentara Nasional Republik Indonesia, Kepala Kepolisian Republik Indonesia, Jaksa Agung Republik Indonesia, Gubernur, dan Bupati /Walikota untuk melaksanakan pengarusutamaan gender guna terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender sesuai dengan bidang tugas dan fungsi, serta kewenangan masing-masing. Pengarusutamaan gender ini harus dilaksanakan karena wanita mempunyai peranan penting dalam pembangunan bangsa yaitu (Endang Sumiarni, 2004:35):

- a) Wanita, baik sebagai warga negara maupun sebagai sumber insani pembangunan mempunyai hak, kewajiban, dan kesempatan yang sama dengan pria di segala bidang kehidupan bangsa dan dalam segenap kegiatan pembangunan. Sehubungan dengan itu kedudukannya dalam masyarakat dan peranannya dalam pembangunan perlu terus ditingkatkan serta diarahkan sehingga dapat

meningkatkan partisipasinya dan memberikan sumbangan yang sebesar - besarnya bagi pembangunan bangsa sesuai dengan kodrat, harkat dan martabatnya sebagai wanita

- b) Kemampuan wanita perlu lebih dikembangkan dalam rangka meningkatkan peranan dan tanggung jawabnya dalam pembangunan, melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan terutama untuk dapat lebih memanfaatkan kesempatan kerja di berbagai bidang.

Pengarusutamaan gender adalah strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional. Tujuan dari Pengarusutamaan Gender adalah terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksana, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender dalam rangka mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Melalui Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional diharapkan seagala aturan mengecualikan pertimbanganpertimbangan atas dasar gender agar tidak merugikan salah satu gender sehingga baik laki-laki maupun perempuan akan mendapatkan hak yang sama di hadapan hukum.

4. Pengertian Cuti

Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu. Dikenal juga istilah cuti bersama, cuti bersama adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hari libur nasional tambahan yang diberikan oleh pemerintah pada tahun tertentu. Cuti bersama ini biasanya diberikan ketika adanya hari-hari besar keagamaan seperti hari raya Idul Fitri, Natal, Nyepi, Waisak, dan Imlek. Cuti yang dapat diterima oleh para pekerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Banyak manfaat yang dapat diperoleh oleh para pekerja ketika mereka mendapatkan cuti. Manfaat-manfaat tersebut adalah mendapatkan waktu istirahat yang lebih panjang dengan harapan, para pekerja dapat melepas penat setelah merasa bosan dengan suasana kerja yang kemudian dapat meningkatkan produktivitas para pekerja. Selain itu, cuti juga bermanfaat untuk meningkatkan motivasi kerja para pekerja. Secara umum cuti kerja dapat digunakan oleh pekerja untuk sejenak melepas beban pekerjaan dengan harapan akan mendapatkan motivasi yang lebih ketika para pekerja kembali bekerja

C. Landasan Teori

1. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum menurut Soedikno Mertokusumo, adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan (Soedikno Mertokusumo, 2007:160). Kepastian hukum berarti bahwa hukum telah dilaksanakan. Adapun persyaratan internal dari norma itu sendiri untuk mewujudkan kepastian hukum 43 dalam peraturan perundang-undangan. Persyaratan internal tersebut meliputi:

- a) Kejelasan konsep yang digunakan. Norma hukum harus berisi deskripsi mengenai perilaku tertentu yang kemudian disatukan dalam konsep tertentu pula. Jelas atau tidaknya konsep yang digunakan akan sangat berperan dalam perwujudan kepastian hukum.
- b) Kejelasan hierarki kewenangan dari organ pembentuk peraturan perundang-undangan. Kejelasan hierarki ini juga sangat berperan untuk mewujudkan kepastian hukum karena kejelasan hierarki ini akan berpengaruh pada sah atau tidaknya peraturan tertentu tersebut. Adanya kejelasan hierarki tersebut akan memberikan kewenangan kepada pembentuk hukum untuk membentuk suatu peraturan perundang-undangan.
- c) Konsistensi norma hukum perundang-undangan. Ketentuan dari peraturan perundang-undangan yang tidak konsisten akan membuat

kebingungan dalam masyarakat dan akan berpengaruh pada pelaksanaan peraturan perundang-undangan tersebut, oleh karena itu konsistensi norma hukum peraturan perundang-undangan sangat penting karena akan menentukan perwujudan kepastian hukum itu sendiri.

Agar kepastian hukum memiliki aspek yuridis maka diperlukan upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan, salah satunya peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh pihak yang berwenang. Pentingnya aspek yuridis ini adalah untuk memastikan agar hukum berfungsi sebagai pedoman yang sebagai peraturan yang harus ditaati.

Kepastian hukum akan terwujud apabila ada kejelasan aturan, tidak adanya peraturan yang tumpang tindih maupun kontradiktif antara peraturan satu dengan yang lainnya, serta dapat dimengerti dan ditaati oleh masyarakat. Selain itu hukum harus tegas dan tidak tebang pilih terhadap masyarakat. Dalam rangka mewujudkan kepastian hukum maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya mengenai cuti haid harus diberikan kepada pekerja perempuan yang memenuhi syarat untuk mendapatkan haknya tersebut.

Selain menggunakan teori kepastian hukum menurut Soedikno Mertokusumo, penulis juga menggunakan teori kepastian hukum menurut Satjipto Rahardjo. Menurut Satjipto Rahardjo (2006: 136) Kepastian Hukum adalah “Sicherheit des Rechts selbts” (kepastian tentang hukum

itu sendiri). Ada empat hal yang berhubungan dengan makna kepastian hukum:

- a. Bahwa hukum itu positif, artinya bahwa ia adalah perundang-undangan (gesetzliches recht);
- b. Bahwa hukum ini didasarkan pada fakta (Tatsachen), bukan suatu rumusan tentang penilaian yang nanti akan dilakukan oleh hakim, seperti “kemauan baik”, “kesopanan”;
- c. Bahwa fakta itu harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, disamping juga mudah dijalankan;
- d. Hukum positif itu tidak boleh sering diubah-ubah.

Satjipto Rahardjo membedakan antara kepastian hukum dan kepastian aturan. Adanya sebuah aturan telah menjamin kepastian aturan, akan tetapi tidak menjamin adanya kepastian hukum. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepastian hukum tidak selalu terwujud dengan adanya sebuah aturan.

Teori kepastian hukum ini akan digunakan untuk mengkaji apakah di Yayasan Suara Bhakti Yogyakarta telah mewujudkan kepastian hukum dengan memberikan cuti haid kepada pekerja perempuannya atau malah belum melaksanakan hal tersebut.

2. Teori Kesetaraan Gender Substantif

CEDAW atau Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan ditetapkan pada tahun 1979 dan mulai berlaku sejak 3 Desember 1981 yang diikuti oleh 180 negara konvensi anggota PBB. Dalam konvensi tersebut ditetapkan prinsip-prinsip universal persamaan hak antara laki-laki dan perempuan 45 dalam semua bidang kehidupan, salah satunya adalah prinsip kesetaraan substantif.

Berdasarkan prinsip kesetaraan substantif tersebut maka ada kewajiban bagi negara untuk membuat peraturan yang bertujuan untuk menghapus segala praktik inferioritas atau superioritas salah satu jenis kelamin dan mengubah peranan stereotip laki-laki dan perempuan. Tujuan selanjutnya adalah menjamin bahwa pendidikan keluarga merupakan fungsi sosial dan tanggung jawab bersama laki-laki dan perempuan serta memberikan kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki dalam akses dan menikmati manfaat melalui penciptaan lingkungan yang kondusif atau melalui aksi dukungan (Ilmi Dwi Astuti Nurhaeni, 2022:6). Model substantif tidak saja peduli pada kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan, akan tetapi juga pada persamaan menikmati manfaat atau hasil-hasilnya (Endang Sumiarni, 2004:53).

Segala aturan yang ada di dalam suatu negara harus menghapuskan segala unsur inferioritas atau superioritas salah satu jenis kelamin dan menjamin baik laki-laki maupun perempuan memperoleh hak yang sama dalam segala aspek. Teori kesetaraan gender substantif ini akan

digunakan untuk menguji apakah peraturan di Indonesia khususnya dalam bidang hak-hak tenaga kerja perempuan telah disetarakan dengan hak-hak tenaga kerja laki-laki dalam bidang yang sama.

Selain teori kesetaraan gender dengan model substantif dikenal juga teori kesetaraan gender dengan model formal (*formal equality*) dan model proteksionis -perlindungan. Teori kesetaraan gender formal adalah teori kesetaraan gender yang menganggap bahwa wanita dan pria adalah sama sehingga harus diperlakukan sama dengan standar Tunggal (*single standard*) (Endang Sumiarni, 2004:50). Perbedaan faktor biologis tidak menjadi faktor-faktor yang menentukan. Jika teori ini diterapkan maka akan merugikan wanita karena laki-laki merupakan kelompok yang dominan (Majury, 1991:261).

Teori kesetaraan gender model proteksionis-perlindungan adalah sebuah teori kesetaraan yang memperhatikan perbedaan antara pria dan wanita dengan maksud untuk melindungi wanita (Endang Sumiarni, 2004:51). Teori ini menyadari adanya perbedaan biologis antara laki-laki dan wanita, akan tetapi memandang perbedaan wanita terhadap laki-laki sebagai sebuah kelemahan. Perbedaan antara wanita dan laki-laki dianggap sebagai takdir yang menyebabkan kedudukan wanita berada di bawah laki-laki sehingga wanita membutuhkan perlindungan.

Teori kesetaraan gender model substantif dipilih oleh penulis karena teori ini membedakan kodrat antara wanita dan laki-laki tanpa memandang rendah salah satunya. Perbedaan kodrat ini menyebabkan

adanya perbedaan perlakuan yang akan mereka baik laki-laki maupun perempuan terima karena kodrat tidak bisa diubah. Penulis menggunakan teori ini karena haid hanya dapat dialami oleh wanita dan tidak adanya kewajiban bekerja bagi pekerja perempuan merupakan salah satu hasil dari pemikiran yang didasarkan pada Teori Kesetaraan Gender Substantif.

