

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan zaman dewasa ini, Indonesia mengalami berbagai krisis multidimensional yaitu krisis di segala bidang kehidupan termasuk di bidang ketenagakerjaan. Banyak pelanggaran Hak Azasi Manusia dan diskriminasi yang merugikan pekerja di Indonesia. Pekerja yang dirugikan tersebut sebagian besar adalah pekerja wanita karena pemenuhan hak azasi untuk menikmati hak-hak mereka secara konsep dan implementasinya belum terpenuhi. Pembahasan tentang diskriminasi perempuan dan hak azasi manusia tidak hanya dibicarakan di Indonesia saja, melainkan juga dinegara-negara lain. Kaum perempuan di negara-negara lain juga merasa bahwa belum sepenuhnya dapat menikmati hak-haknya, sebab hak-hak tersebut belum dijamin dalam peraturan perundang-undangan negara mereka, atau secara de facto hak-hak mereka belum dilaksanakan. Oleh karena itu diperlukan suatu pengaturan mengenai penghargaan terhadap hak-hak perempuan agar terhindar dari diskriminasi dan pelanggaran hak azasi manusia. Sebagai salah satu organisasi internasional Perserikatan Bangsa-Bangsa turut mendukung penghapusan diskriminasi hak-hak perempuan.

Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tahun 1967 telah mengeluarkan Deklarasi mengenai Penghapusan Diskriminasi terhadap wanita. Deklarasi

tersebut memuat hak dan kewajiban wanita berdasarkan persamaan hak dengan pria dan menyatakan agar diambil langkah-langkah seperlunya untuk menjamin pelaksanaan Deklarasi tersebut. Oleh karena Deklarasi itu sifatnya tidak mengikat maka Komisi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Kedudukan Wanita berdasarkan Deklarasi tersebut menyusun rancangan Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita. Dalam pemungutan suara itu Indonesia memberikan suara setuju sebagai perwujudan keinginan Indonesia untuk berpartisipasi dalam usaha-usaha internasional menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap wanita karena isi Konvensi itu sesuai dengan dasar negara Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang menetapkan bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan.¹

Peraturan mengenai hak asasi manusia ditentukan dengan berpedoman pada Deklarasi Hak Asasi Manusia, Perserikatan Bangsa-Bangsa, Konvensi Peserikatan Bangsa-Bangsa tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita, Konvensi Peserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak-hak Anak, dan berbagai instrumen internasional lain yang mengatur mengenai hak asasi manusia. Materi Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, disesuaikan juga dengan kebutuhan hukum masyarakat dan pembangunan hukum

¹ Penjelasan umum Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, 2000, Alumni, Bandung, hlm. 369.

nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165 secara rinci mengatur mengenai hak untuk hidup dan hak untuk tidak dihilangkan paksa dan/atau tidak dihilangkan nyawa, hak memperoleh keadilan, hak atas kebebasan pribadi, hak atas rasa aman, hak atas kesejahteraan, hak turut serta dalam pemerintahan, hak wanita, hak anak, dan hak atas kebebasan beragama. Selain mengatur hak asasi manusia, diatur pula mengenai kewajiban dasar, serta tugas dan tanggung jawab pemerintah dalam penegakan hak asasi manusia.² Berdasarkan beberapa penjelasan umum Undang-Undang yang sudah di paparkan maka wanita mempunyai hak atas pekerjaannya yaitu hak khusus yang berkaitan dengan fungsi reproduksinya seperti cuti haid, cuti hamil, hak menyusui, hak berkeluarga dan melanjutkan keturunan. Pemenuhan hak tersebut secara tegas sudah diatur dalam hukum positif di Indonesia, namun dalam pelaksanaannya hak-hak khusus bagi pekerja wanita masih belum terpenuhi.

Pekerja di Indonesia khususnya kaum perempuan sebagian besar masih menempati sektor-sektor yang rendah pendidikan, rendah keahlian dan ketrampilan sehingga berimplikasi pada rendah upah. Permasalahan lain yang dihadapi kaum pekerja perempuan dengan kondisi tersebut adalah rentan dengan pengurangan hak-haknya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

² Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, 2007, Lab. Pusat Data Hukum Fak. Hukum UAJY, Andi, Yogyakarta, hlm. 189.

tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 mengatur ketentuan bahwa pekerja wanita mempunyai hak-hak khusus yang tidak diberikan kepada pekerja laki-laki.

Salah satu pengaturan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 yang mengatur tentang hak-hak khusus terhadap pekerja wanita adalah dalam Pasal 81 ayat (1) yang berbunyi: "Pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid." Masalah perbedaan perlindungan kesehatan reproduksi antara pria dan wanita sering diabaikan bahkan tidak diberikan oleh pemberi kerja. Pekerja wanita mempunyai kesehatan reproduksi yang tentu saja berbeda dengan pekerja laki-laki. Pekerja wanita dapat mengalami haid tiap bulannya, menyusui anak, dan melahirkan, hal tersebut tidak mungkin dialami oleh pekerja laki-laki. Peran wanita sudah mulai berkembang dan penting, namun perlindungan khusus terhadap tenaga kerja wanita masih belum diperhatikan. Para pemberi kerja sering tidak menyadari pentingnya reproduksi bagi pekerja wanita yang sebenarnya kesehatan reproduksi merupakan salah satu aspek yang erat kaitannya dengan pekerja wanita. Berbagai indikasi medis yang terkait dengan kesehatan reproduksi selalu dianggap sebagai kodrat perempuan, bahkan hak pekerja wanita untuk mendapatkan cuti haid diabaikan, padahal indikasi kesehatan reproduksi dapat mengganggu produktifitas kerja yang akan menurunkan produksi. Berikut ini adalah data wanita yang bekerja menurut golongan umur tahun 2004

Golongan Umur	Jumlah Wanita
15-24	5,767
25-34	8,542
35-44	8,765
45-54	5,881
55+	4,185
Jumlah	33,141

Sumber: BPS, Sakernas Tahun 2004 (data diolah dalam Ribu Orang).³

Dari data tabel tersebut dapat diketahui bahwa wanita yang bekerja dalam masa subur dan masih mengalami haid kurang lebih adalah sebesar 5.881 orang dan yang tidak dalam masa subur adalah sebesar 4.184 ribu orang. Jumlah pekerja wanita yang masih mengalami haid masih banyak, sehingga pemenuhan hak-hak khusus terhadap wanita harus selalu diperhatikan oleh semua pihak khususnya bagi pemberi kerja.

Di zaman yang semakin modern seperti sekarang ini wanita tidak hanya berperan dalam sektor privat saja, tetapi juga di sektor publik. Pekerja wanita banyak yang bekerja di sektor pemerintahan (Pegawai Negeri Sipil), perusahaan (buruh), atau perguruan tinggi berbadan hukum seperti yayasan (pekerja wanita, dosen wanita) yang keseluruhannya itu mempunyai hak yang sama dalam mendapatkan perlindungan khususnya yang menyangkut pada kesehatan reproduksi mereka. Yayasan Slamet Rijadi yang merupakan badan hukum yang berbentuk yayasan, mempunyai banyak pekerja. Pekerja wanita tersebut juga mempunyai hak-hak yang sama seperti pekerja wanita yang bekerja di tempat yang lain. Pekerja wanita di Universitas Atma Jaya Yogyakarta merupakan

³ Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Perempuan*, Visimedia, Jakarta, hlm. 1-2.

bagian kecil dari pekerja wanita yang ada di Indonesia yang membutuhkan penghargaan atas hak-hak yang dimiliki khususnya hak yang menyangkut kesehatan reproduksinya. Di dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 112 pengaturan tentang hak-hak reproduksi wanita secara tegas tidak diatur didalamnya. Hak seperti cuti pada saat haid, hak cuti hamil atau hak menyusui harus diberikan oleh Yayasan Slamet Rijadi agar para pekerja wanita di Universitas Atma Jaya Yogyakarta terpenuhi hak-haknya.

Mengingat peran wanita yang penting, maka diatur dalam peraturan perundang-undangan, yaitu:

1. Undang-Undang Dasar Tahun 1945 , khususnya pasal- pasal:

Pasal 27 ayat 2 Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 28 H ayat (1) Semua orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal di lingkungan hidup yang sehat dan berhak memperoleh pelayanan kesehatan.

Pasal 28 H ayat (2) Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.

Pasal 28 I ayat (2) menentukan bahwa Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.

2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29 khususnya Pasal 11 ayat (1) dan Pasal 12 ayat (1), yaitu tentang kewajiban negara-negara peserta membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap wanita di lapangan pekerjaan dan di bidang pemeliharaan kesehatan, dan supaya menjamin diperolehnya pelayanan kesehatan termasuk pelayanan yang berhubungan dengan keluarga berencana, atas dasar persamaan antara pria dan wanita
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 100. Bagian Keenam Kesehatan Kerja Pasal 23 ayat (1), (2), dan (3). Pasal 23 ayat (1): Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktifitas kerja yang optimal. Pasal 23 ayat (2): Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja. Pasal 23 ayat (3): Setiap tempat wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.
4. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165 Bagian Kesembilan Hak Wanita Pasal 49 ayat (2) dan (3). Wanita diberi hak khusus dikarenakan fungsi reproduksinya.
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Pasal 81 ayat (1). Pekerja

wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan pada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan hari kedua pada waktu haid.

6. Konferensi Internasional tentang Kependudukan dan Pembangunan. (*International Conference on Population and Development (ICPD)*; 1994) di Kairo dan Konferensi Dunia ke IV tentang Perempuan di Beijing (*Beijing Platform for Action (BPFA)*);1995).

Dari latar belakang yang dipaparkan maka penulis memberi judul usulan penelitian yaitu "Pemberian Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Wanita di Universitas Atma Jaya Yogyakarta"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan pemberian hak cuti haid bagi pekerja wanita di Universitas Atma Jaya Yogyakarta?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan hak cuti haid bagi pekerja di Universitas Atma Jaya Yogyakarta?
3. Bagaimana perspektif jender terhadap hak pekerja wanita untuk cuti haid?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui dan mencari data pelaksanaan pemberian hak cuti haid bagi pekerja di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

2. Mengetahui dan mencari data faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan pemberian hak cuti haid bagi pekerja di universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis perspektif jender terhadap hak pekerja wanita untuk cuti haid.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah untuk :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya khususnya bidang hukum ketenagakerjaan mengenai hak tenaga kerja wanita untuk mendapatkan hak cuti haid.

2. Secara Praktis

- a. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis terutama mengenai hak tenaga kerja wanita untuk mendapat hak cuti haid.
- b. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bahan informasi bagi masyarakat mengenai hak pekerja wanita untuk mendapat hak cuti haid.
- c. Bagi pemberi kerja, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pemberi kerja mengenai hak pekerja wanita untuk mendapatkan hak cuti haid.

E. Keaslian Penelitian

“Pemberian Hak Cuti Haid Bagi pekerja Wanita di Universitas Atma Jaya Yogyakarta” merupakan hasil karya asli penulis dan bukan merupakan plagiasi atau publikasi dari hasil karya penulis lain. Kekhususan penulisan hukum ini adalah tentang hak pekerja wanita untuk mendapatkan hak cuti haid. Sepanjang pengetahuan penulis sudah pernah ada yang menulis tentang pemberian hak cuti bagi pekerja wanita yaitu berjudul “ Pemberian Hak Cuti Bagi Pekerja Perempuan di PT. Modrian Divisi Dadung Pekajaman Klaten”, yang ditulis oleh Anne Oktariani mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta tahun 2004. Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui pelaksanaan pemberian hak cuti, hambatan-hambatan yang ada, dan cara mengatasi hambatan-hambatan pemberian hak cuti bagi pekerja wanita di PT. Modrian Divisi Dadung Pekajaman Klaten. Hasil penelitiannya adalah pelaksanaan hak cuti bagi pekerja perempuan sudah sesuai undang-undang dan Perjanjian Kerja Bersama adalah cuti haid dan cuti keguguran, yang tidak sesuai dengan Undang-Undang adalah cuti hamil, dan yang belum diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama adalah kesempatan menyusui. Faktor yang menghambat pelaksanaan pemberian cuti bagi pekerja wanita adalah dari pihak pengusaha kurang sosialisai mengenai pentingnya cuti haid, cuti hamil perusahaan memberikan ketentuan yang menyimpang dari ketentuan dalam Undang-Undang, dalam hal kesempatan menyusui perusahaan tidak mengaturnya dalam Perjanjian Kerja Bersama karena waktu istirahat yang diberikan sudah cukup lama. Upaya untuk mengatasi hambatan dalam pemberian hak cuti bagi

pekerja wanita di PT. Modrian Divisi Dadung Pekajaman Klaten adalah memberikan sosialisasi dalam hal cuti haid, untuk cuti hamil dan cuti keguguran kandungan perusahaan bersifat tegas agar setiap pekerja mengambil cuti sesuai dengan peraturan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama. Penulis lain berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja wanita di PT. Mekar Wisata Yogyakarta Tour and Travel” yang ditulis oleh Ajeng Trinanda mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta tahun 2005. Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja wanita di PT. Mekar Wisata Yogyakarta Tour and Travel. Hasil penelitiannya adalah perlindungan hukum yang dilaksanakan adalah cuti hamil, cuti haid, serta pekerjaan yang dilarang bagi pekerjaan wanita, dan juga mengenai pengupahan antara pekerja pria dan wanita terdapat perbedaan yaitu adanya pengupahan yang didasarkan pada status pernikahan pekerjanya

F. Batasan Konsep

Batasan konsep penulisan ini adalah:

Pengertian hak Menurut Soedikno Mertokusumo, adalah: kepentingan yang dilindungi hukum.⁴ Pengertian cuti menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah meninggalkan pekerjaan beberapa waktu untuk beristirahat.⁵

⁴ Soedikno Mertokusumo, 2002, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 43.

⁵ KBBI Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 177.

Pengertian haid menurut KBBI adalah: datang bulan; menstruasi.⁶ Pengertian haid yang lain adalah: datang bulan, keluar darah dari rahim secara rutin dan berkala (setiap bulan) bagi wanita dewasa.⁷ Pengertian pekerja menurut peraturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Ketentuan Umum BAB 1 Pasal 1 angka 3 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian wanita menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah perempuan dewasa, kaum putri dewasa; karier wanita yang berkecimpung di kegiatan profesi, usaha, perkantoran, dan sebagainya.⁸ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 115 adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi. Pengertian yayasan menurut Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 112 adalah: badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota.

Dengan demikian yang dimaksud dengan Pemberian Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Wanita di Universitas Atma Jaya Yogyakarta adalah: Pemberian kepentingan yang dilindungi hukum guna meninggalkan pekerjaan beberapa

⁶ Ibid hlm. 291.

⁷ Tim Prima Pena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Gita media Press, hlm. 307.

⁸ Abdul Khakim, S.H, *Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2007, hlm. 1.

waktu untuk beristirahat pada saat datang bulan atau menstruasi kepada orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, kepada wanita yang berkecimpung di kegiatan profesi pada Universitas atau satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi bernama Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang berbentuk badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah penelitian hukum empiris, penelitian hukum empiris adalah penelitian yang titik fokusnya pada perilaku masyarakat hukum. Penelitian hukum empiris dalam penalarannya menggunakan penalaran induksi. Penalaran induksi adalah penalaran yang ditarik dari peraturan hukum yang khusus kedalam kesimpulan hukum yang lebih umum. Penelitian hukum empiris menggunakan data primer yang digunakan sebagai pendukung. Penelitian ini didasarkan atas data primer langsung yang diperoleh dengan wawancara terhadap responden sebagai sumber utama.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian hukum empiris ini adalah data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data yang digunakan sebagai data pendukung.

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden tentang obyek yang diteliti yang dipakai sebagai data utama. Responden adalah subyek yang memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti dalam wawancara ataupun kuisioner yang terkait langsung dengan permasalahan hukum yang diteliti. Responden dalam penelitian hukum ini adalah pekerja wanita di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Selain data yang diperoleh secara langsung dari nara sumber, juga menggunakan data yang diperoleh dari nara sumber. Nara sumber adalah: Orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang berupa pendapat hukum berkaitan dengan pemberian hak cuti haid di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Nara sumber tersebut adalah: Bapak Drs. Emanuel Surono, MM sebagai Sekretaris Yayasan Slamet Rijadi
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari kepustakaan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, terdiri dari :
 - 1) Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, yang terdiri dari :
 - a) Undang-undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2, Pasal 28 H ayat (1), Pasal 28 H ayat (2), Pasal 28 I ayat (2).

- b) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29 Khususnya Pasal 11 ayat (1) dan Pasal 12 ayat (1)
- c) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 100. Bagian Keenam Kesehatan Kerja Pasal 23 ayat (1), (2), dan (3). Pasal 23 ayat (1)
- d) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165 Bagian Kesembilan Hak Wanita Pasal 49 ayat (2) dan (3).
- e) Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 112 Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 angka 1.
- f) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Pasal 81 ayat (1).
- g) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157.
- h) Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 115 Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 angka 2.

Bahan hukum primer yang bukan peraturan perundang-undangan, yang terdiri dari:

- a) Statuta Universitas Atma Jaya Yogyakarta Tahun 2006
 - b) Keputusan Pengurus Yayasan Slamet Rijadi Nomor 04/ YSR/ 2000 tentang Peraturan Pokok Kepegawaian Yayasan Slamet Rijadi.
 - c) Keputusan Pengurus Yayasan Slamet Rijadi Nomor 04/YSR/2004 tentang Disiplin Pegawai Yayasan Slamet Rijadi
 - d) Peraturan Yayasan Slamet Rijadi Yogyakarta Nomor 3 Tahun 1988 tentang Peraturan Pokok-Pokok Kepegawaian Universitas Atma Jaya Yogyakarta Yang Disempurnakan.
- 2) Bahan hukum sekunder meliputi: pendapat-pendapat hukum yang diperoleh dari buku-buku, makalah, internet tentang pemberian hak cuti haid terhadap wanita.
 - 3) Bahan hukum tersier yang dalam penulisan ini adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia.

3. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul, maka dalam penelitian ini lokasi penelitian adalah di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

4. Populasi dan Sampel

Dengan menggunakan metode random sampling yaitu penentuan sampel dengan cara memberi peluang sama kepada seluruh populasi. Setiap unit

populasi diberi nomor dan sampel yang diinginkan, ditarik secara acak dengan cara undian, sehingga akan terpilih tiap satuan elementer kedalam sampel berdasarkan faktor kebetulan, bebas dari subyektivitas peneliti ataupun orang lain.⁹ Populasi adalah suatu himpunan yang mempunyai karakteristik atau ciri yang sama. Sampel adalah sebagian atau contoh dari populasi. Dari data jumlah pekerja wanita yang diperoleh dari Bagian Kepegawaian di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, pekerja wanita yang masih berusia subur adalah sebanyak 121 orang. diambil sampel sebanyak 20% sehingga didapat jumlah sampel adalah 24 orang.

5. Responden

Responden adalah: subyek yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diteliti dalam wawancara yang berkaitan dengan pemberian hak cuti haid oleh Universitas Atma Jaya Yogyakarta. kepada pekerja wanita yang bekerja di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dalam hal ini yang menjadi responden adalah pekerja wanita baik bagian administrasi maupun dosen di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, sebanyak 24 orang.

6. Metode Pengumpulan Data

Untuk data primer, yaitu data diperoleh langsung dari responden dilakukan pengumpulan data dengan cara membagikan kuisisioner kepada

⁹ Oloan Sitorus dan Darwinsyah Minin, *Cara Penyelesaian Karya Ilmiah di Bidang Hukum*, Penerbit Mitra Kebijakan Tanah Indonesia Yogyakarta 2006, hlm. 33

pekerja wanita yang masih berusia subur yang bekerja di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Untuk data sekunder, pengumpulan datanya menggunakan penelitian kepustakaan, yaitu dengan menginventarisasi bahan hukum berupa buku-buku berkaitan dengan permasalahan hukum yang diteliti.

7. Metode Analisis Data

Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dan diolah secara kuantitatif yaitu dengan menguraikan data dalam bentuk angka dan tabel.¹⁰

Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian hukum ini dianalisis dan diolah secara kualitatif, yaitu dengan menganalisis data-data sesuai dengan 5 (lima) tugas ilmu hukum normatif. Menurut Meuwissen dalam buku "*van apeldoorn's inleiding tot de studie van het nederlandse recht*" (Bab XVI).

5 (lima) tugas hukum normatif adalah sebagai berikut :

a. Deskripsi hukum positif

Tugas ini meliputi isi maupun struktur hukum positif berupa peraturan perundang-undangan, tentang pemberian hak cuti haid bagi pekerja wanita di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

b. Sistematisasi hukum positif

Langkah ini dilakukan untuk mendeskripsikan serta menganalisis struktur hukum positif, yaitu secara vertikal dan secara horizontal. Secara vertikal

¹⁰ Prof. Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 172.

dalam hal ini terdapat konflik atau antinomi antara Undang-Undang Dasar 1945 dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun Nomor 112.

Secara horizontal terdapat antinomi antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 112, Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 112 dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, dan antara Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 112 dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 100

c. Analisis hukum positif

Didalam analisis hukum, antara aturan hukum dengan keputusan harus dipikirkan dalam suatu hubungan dan juga bahwa norma hukum bertumpu atas azas hukum dapat disistematisasikan gejala-gejala lainnya.

Berdasarkan pada pemaparan sistematisasi hukum positif, maka penulis menggunakan analisis hukum positif sebagai berikut:

- 1) Secara vertikal prinsip yang digunakan adalah derogasi yaitu menolak suatu aturan yang bertentangan dengan aturan yang lebih tinggi, dalam penulisan ini menggunakan asas *lex superior derogat legi inferiori*.
- 2) Secara horisontal, prinsip penalaran yang digunakan adalah non kontradiksi yaitu tidak boleh menyatakan ada tidaknya suatu kewajiban dikaitkan dengan suatu situasi yang sama. Asas berlaku hukumnya adalah: *lex specialis derogat legi generalis*.

d. Interpretasi hukum positif

- 1) Interpretasi gramatikal, yaitu dengan mengartikan suatu term hukum atau satu bagian kalimat menurut bahasa sehari-hari atau bahasa hukum.
- 2) Interpretasi sistematisasi merupakan cara menafsirkan Undang-Undang sebagai bagian dari keseluruhan sistem perundang-undangan dengan jalan menghubungkannya dengan Undang-Undang lain atau menafsirkan Undang-Undang tidak boleh menyimpang atau keluar dari sistem perundang-undangan.¹¹
- 3) Interpretasi teologis merupakan cara menafsirkan makna Undang-Undang ditetapkan berdasarkan tujuan kemasyarakatan, peraturan

¹¹ Sudikno Mertokusumo, 1995, *Mengenal Hukum Liberty* Yogyakarta, hlm.157.

perundang-undangan disesuaikan dengan hubungan dan situasi sosial yang baru.¹²

e. Menilai Hukum Positif

Ilmu hukum dogmatik tidak bebas nilai tapi sarat nilai. Ilmu hukum dogmatik berusaha mewujudkan tujuan hukum, dalam setiap putusan atau pendapat. Dalam penulisan hukum ini, penulis menilai apakah hukum positif sudah memenuhi pemenuhan pemberian hak cuti haid bagi pekerja wanita atau belum.

Langkah terakhir yang dilakukan adalah membandingkan bahan hukum primer dengan bahan hukum sekunder untuk memperoleh apakah ada antinomi antara peraturan yang satu dengan peraturan lainnya, dan antara peraturan dengan kenyataan yang terjadi di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menggunakan metode induktif yaitu proses penalaran dalam menarik kesimpulan yang mendasarkan pada hal-hal yang bersifat khusus berkaitan dengan pemberian hak cuti haid bagi pekerja wanita di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. dan kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat umum berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 tentang pemberian hak cuti haid bagi pekerja wanita.

¹² Ibid, hlm. 156.

H. Sistematisasi Penulisan.

Penulisan hukum ini terdiri dari 111 BAB yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam Bab 1 diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, dan metode penelitian.

BAB II : PEMBAHASAN

- A. Tinjauan tentang hak cuti haid bagi pekerja wanita, yang meliputi: pengertian hak cuti, pengertian haid, dan hak cuti haid bagi pekerja wanita, yang diuraikan lagi menjadi: pengertian pekerja wanita dan hak cuti haid bagi pekerja wanita menurut peraturan perundang-undangan, yaitu menurut Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 100, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Konferensi Internasional tentang Kependudukan dan Pembangunan. (*International Conference on Population and Development* (ICPD); 1994) di Kairo dan Konferensi Dunia ke IV tentang Perempuan di Beijing (*Beijing Platform for Action* (BPFA);1995).

- B. Tinjauan tentang Perguruan Tinggi, menguraikan tentang pengertian perguruan tinggi.
- C. Hasil penelitian, yang meliputi tinjauan tentang Universitas Atma Jaya Yogyakarta dan Yayasan Slamet Rijadi, pemberian hak cuti haid dan faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan hak cuti haid bagi pekerja wanita di Universitas Atma Jaya, dan tinjauan tentang perspektif jender terhadap hak pekerja wanita untuk cuti haid.

BAB III PENUTUP

Dalam Bab 111 berisi kesimpulan dan saran.

