

Implementasi Kebijakan Cuti Haid Terhadap Pekerja Wanita : Studi Kasus Pelaksanaan Cuti Haid di PT. XYZ

Oleh:

Rostina Ananda Putri

Dosen Pembimbing:

Noor Fatimah Mediawati

Program Studi Hukum

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2025



Pendahuluan

- Jaminan kepada tenaga kerja diberikan oleh Konstitusi Negara Republik Indonesia untuk memastikan bahwa mereka memiliki hak yang merata untuk melakukan suatu pekerjaan serta memperoleh gaji yang layak, tenaga kerja harus mengkomunikasikan pendapat mereka, berkumpul, dan membentuk serikat pekerja, Kepentingan yang dilindungi oleh hukum dikenal sebagai hak.
- Dalam penerapan perlindungan tenaga kerja, legitimasi mencakup semua pekerja baik pria dan wanita telah diciptakan oleh pemerintah dalam suatu kebijakan hukum yang mengatur mengenai perlindungan ketenagakerjaan.
- Hak cuti adalah hak untuk tidak datang dalam jangka waktu tertentu dengan tidak memberikan suatu keterangan bagi pihak yang memiliki hak
- Secara normatif mengenai hak cuti haid bagi tenaga kerja wanita diatur dalam Pasal 29 Ayat (1) PP 35/2021 dan UU 6/2023, PP 35/2021 merupakan peraturan pelaksana dari UU 6/2023 yang mengatur mengenai aturan cuti bagi tenaga kerja wanita di hari ke-1 dan ke-2 haid dengan pemberitahuan kepada perusahaan.

Pendahuluan

- Regulasi yang mengatur hak cuti, khususnya cuti haid, dibuat karena permintaan para pekerja perempuan yang merasa pekerjaan sehari-hari yang mereka lakukan terlalu sulit dan melelahkan terutama selama masa haid, berdasarkan yang dialami oleh 20% perempuan di dunia masa haid mengganggu aktivitas mereka
- Hak cuti telah dijamin oleh undang-undang. Dalam pelaksanaannya memang masih minim dan tak sedikit perusahaan yang mengabaikan hak-hak tenaga kerja wanita. Dalam kondisi yang seperti ini keberadaan negara sebagai pelindung hak warga negara khususnya wanita menjadi suatu hal yang sangat penting guna melindungi hak-hak warga negara.



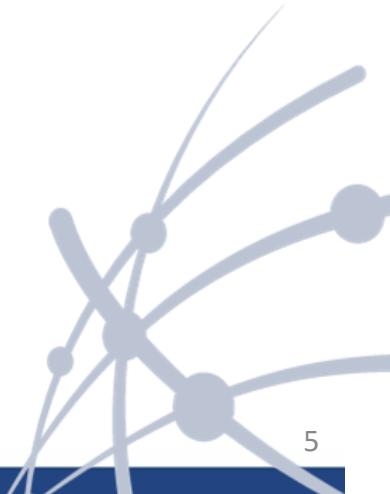
Kasus

- PT. XYZ, Perusahaan ini banyak memiliki tenaga kerja wanita. Namun, Dalam pelaksanaannya tenaga kerja kesulitan mendapatkan hak cuti haidnya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja disana ditemukan banyak tenaga wanita yang tidak mengambil cuti karena takut. Bahkan dalam pelaksanaannya terdapat pekerja wanita yang tetap dipaksa bekerja meskipun dalam kondisi nyeri haid.
- Perusahaan PT.XYZ tidak mencantumkan secara eksplisit mengenai prosedur pengajuan cuti haid dalam peraturannya sehingga menimbulkan kebingungan serta keraguan bagi tenaga kerja wanita. Tidak adanya sanksi yang diberikan kepada perusahaan akan adanya tindakan yang dilakukan terhadap tenaga kerja wanita tersebut menjadi faktor yang memperparah situasi ini.
- Perusahaan menganggap bahwa ketentuan yang diatur dalam aturan perundang-undangan tidak wajib dilakukan. Hal ini bertolakbelakang dengan adanya aturan mengenai cuti melahirkan yang dapat memidakan perusahaan apabila tidak memberikan hak tersebut terhadap tenaga kerja wanita.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan masalah: Bagaimana implementasi kebijakan cuti haid terhadap pekerja wanita di PT. XYZ??

Pertanyaan Penelitian: Bagaimana pelaksanaan hak cuti haid bagi pekerja perempuan di PT. XYZ?



Penelitian terdahulu

- Analisa Putri pada tahun 2020 dengan judul "Pemenuhan Hak-hak Perempuan Dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam (Studi Kasus di PT Mitratani Dua Tujuh Kota Jember)"
- Naili Azizah et al pada tahun 2023 dengan judul "Etika Kepedulian Feminisme Dalam Perlindungan Pekerja wanita (Studi Kasus Pada Proses Kerja PT Apen Food Industry : Produsen Es Krim Aice)"
- Muhamad Faisal & Arman pada tahun 2020 dengan judul "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Bekerja Shift Malam (Studi Pada PT.Indomarco Prismatama)".

Metode

- a. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian yuridis empiris.
- b. Penelitian ini terkhusus pada pelaksanaan kebijakan regulasi mengenai cuti haid bagi tenaga kerja wanita dalam perusahaan. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bahan hukum primer yakni UU 6/2023 tentang Cipta Kerja dan PP 35/2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan PHK
- C. Bahan hukum tersier dalam penelitian ini menggunakan kamus hukum serta ensiklopedia hukum yang relevan dengan kasus.
- d. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi dan wawancara dengan tenaga kerja Wanita pada PT. XYZ

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang masif dalam rangka pemberian perlindungan hak tenaga kerja wanita khususnya mengenai hak cuti haid sebagai bagian dari keadilan secara reproduktif di tempat kerja.



Pembahasan

- Menstruasi atau haid merupakan kondisi alami yang dialami oleh perempuan dalam usia subur. Beberapa perempuan mengalami keluhan seperti kram, nyeri hebat, bahkan hingga pingsan, yang dikenal sebagai dismenore. Menurut Kemenkes, dismenore adalah rasa nyeri di bagian bawah perut yang bisa menjalar ke pinggang, punggung bagian bawah, hingga paha, dan terjadi selama masa menstruasi. Rasa sakit ini sering kali mengganggu aktivitas harian, khususnya saat bekerja.
- Hak cuti haid bagi pekerja perempuan di Indonesia diatur dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini menyatakan bahwa pekerja perempuan yang merasakan sakit saat haid dan telah memberitahukan kepada pengusaha, tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari pertama dan kedua masa haidnya.
- Salah satu permasalahan utama dalam implementasi hak cuti haid bagi pekerja perempuan terletak pada lemahnya pelaksanaan ketentuan normatif di tingkat perusahaan. Meskipun regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah mengatur hak tersebut secara eksplisit, pada kenyataannya banyak perusahaan belum memiliki prosedur operasional yang jelas dan sistematis terkait mekanisme pengajuan cuti haid. Akibatnya, pekerja tidak hanya kurang memahami cara mengakses hak tersebut, tetapi juga kerap kali enggan mengajukannya karena minimnya dukungan institusional serta kekhawatiran terhadap stigma dari lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan norma hukum tanpa instrumen implementatif yang memadai berisiko menjadikan hak cuti haid sekadar sebagai dokumen normatif tanpa realisasi konkret di lapangan.



www.umsida.ac.id



[umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912/)



[@umsida1912](https://twitter.com/umsida1912)



[universitas
muhammadiyah
sidoarjo](https://www.facebook.com/universitasmuhammadiyahsidoarjo)



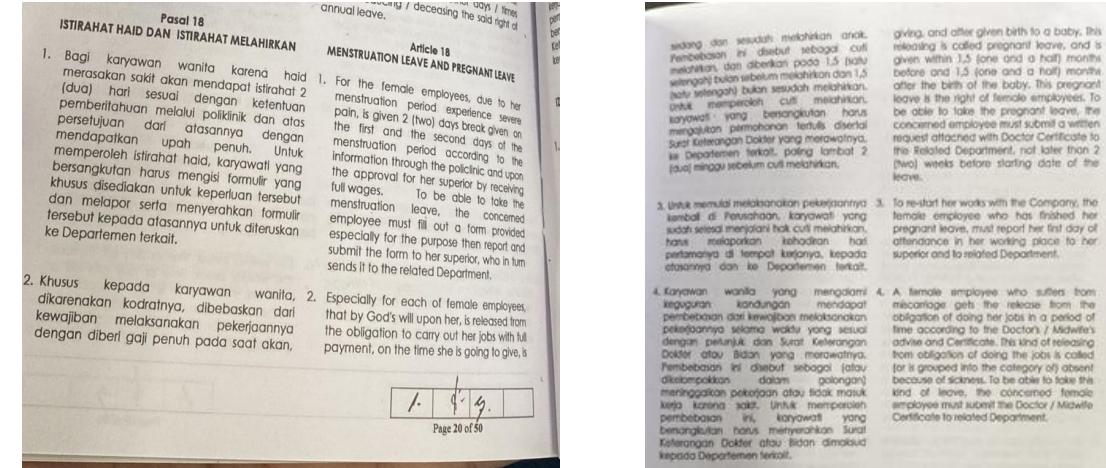
[umsida1912](https://www.youtube.com/umsida1912)

Pembahasan

- Berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara mendalam yang dilakukan terhadap pekerja perempuan di PT. XYZ, ditemukan adanya kendala signifikan dalam pemenuhan hak cuti haid. Salah satu faktor utama yang menyebabkan terhambatnya akses terhadap hak tersebut adalah tidak adanya informasi yang memadai maupun prosedur operasional yang tertulis dan sistematis dalam dokumen Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Meskipun secara normatif PKB menyebutkan keberadaan hak cuti haid bagi pekerja perempuan, ketentuan tersebut bersifat umum dan tidak disertai dengan mekanisme teknis yang dapat memandu pelaksanaannya secara efektif. Ketiadaan pedoman teknis ini mencakup beberapa aspek penting, seperti alur pengajuan cuti, bentuk atau jenis bukti pendukung yang harus disertakan, jangka waktu pengajuan, serta jaminan bahwa pekerja tidak akan mendapatkan sanksi atau perlakuan diskriminatif akibat menggunakan hak tersebut.
- Salah satu bentuk nyata dari rendahnya sensitivitas gender dalam lingkungan kerja di PT. XYZ terlihat dari respons pengawas yang tidak mendukung saat pekerja perempuan mengajukan cuti haid. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa pengawas sering kali merespons permohonan cuti tersebut dengan pernyataan yang meremehkan terhadap keluhan biologis perempuan yang justru memerlukan empati dan pemahaman. Dalam perspektif etika kepedulian, respons semacam ini tidak hanya mengabaikan hak normatif pekerja, tetapi juga melemahkan aspek psikologis dan emosional perempuan di tempat kerja. Sikap seperti ini semakin mempertegas bahwa hambatan terhadap pelaksanaan cuti haid tidak hanya bersumber dari lemahnya regulasi, tetapi juga dari budaya kerja yang tidak ramah perempuan.



Pembahasan



Berdasarkan PKB diatas dapat diketahui dari aspek kejelasan norma, meskipun dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. XYZ telah mengatur hak cuti haid dalam Pasal 18 dengan redaksi yang tampak rinci, terdapat ketidakjelasan dalam frasa-frasa tertentu yang justru membuka celah multitafsir. Contohnya, frasa "...atas persetujuan dari atasannya dengan mendapatkan upah penuh" dalam konteks cuti haid menunjukkan bahwa hak ini tidak bersifat mutlak, melainkan bergantung pada keputusan atasan.

Pembahasan

No	Kendala Implementasi Hak Cuti Haid	Faktor Penyebab	Dampak pada Pekerja Perempuan
1.	Kurangnya Sosialisasi	Informasi terkait cuti haid tidak disampaikan secara memadai oleh perusahaan	Pekerja tidak mengetahui atau tidak memahami cara menggunakan hak tersebut
2.	Adanya Stigma Gender di Tempat Kerja	Persepsi negatif terhadap perempuan yang mengambil cuti dianggap tidak profesional atau malas	Pekerja enggan mengajukan cuti, berpotensi mengorbankan kondisi kesehatannya
3.	Prosedur Administratif Tidak Akomodatif	Persyaratan teknis seperti surat keterangan dokter menyulitkan akses cuti	Proses pengajuan menjadi terbebani dan menyulitkan pekerja

dapat dijelaskan bahwa kurangnya sosialisasi dan rendahnya pemahaman dari pihak manajemen perusahaan menjadi faktor utama yang menyebabkan banyak pekerja perempuan tidak menyadari keberadaan atau enggan memanfaatkan hak cuti haid, meskipun hak tersebut telah dijamin dalam peraturan perundang-undangan. Ketidaktahuan ini mengakibatkan pekerja perempuan tidak memperoleh kesempatan beristirahat secara layak selama masa haid, terutama ketika disertai gejala yang mengganggu aktivitas kerja. Lebih lanjut, stigma negatif yang masih melekat terhadap pekerja perempuan yang mengambil cuti haid memperburuk keadaan. Banyak dari mereka merasa khawatir akan dinilai kurang produktif atau tidak loyal terhadap perusahaan, sehingga memilih untuk tetap bekerja dalam kondisi tubuh yang tidak prima. Di samping itu, hambatan administratif seperti kewajiban melampirkan surat keterangan dokter dalam pengajuan cuti turut menjadi beban tambahan yang menyulitkan akses terhadap hak tersebut. Persyaratan ini tidak hanya memperumit prosedur, tetapi juga menyiratkan kurangnya kepercayaan terhadap pengalaman biologis perempuan.



Pembahasan

Dengan demikian, cuti haid seharusnya tidak hanya dipandang sebagai hak normatif, tetapi juga sebagai bagian dari upaya perlindungan kesehatan reproduksi pekerja perempuan. Sayangnya, di banyak perusahaan, termasuk PT. XYZ, cuti haid masih dianggap sebagai hak sekunder yang tidak mendesak, sehingga proses pengajuannya sering dipersulit. Di sisi lain, kurangnya pengawasan dari pemerintah juga menjadi faktor penghambat efektivitas implementasi hak cuti haid. Meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur sanksi bagi perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja, dalam praktiknya, sanksi tersebut jarang diterapkan. Hal ini disebabkan oleh minimnya laporan dari pekerja perempuan yang enggan melaporkan pelanggaran karena takut terhadap dampak negatif di tempat kerja. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme pengawasan yang lebih proaktif dari pemerintah, seperti inspeksi mendadak atau kerja sama dengan organisasi masyarakat sipil untuk memantau pelaksanaan hak cuti haid di perusahaan-perusahaan.



Simpulan

Menstruasi merupakan proses biologis alami yang dialami perempuan usia subur dan sering menimbulkan keluhan fisik seperti dismenore yang dapat mengganggu aktivitas kerja. Di Indonesia, hak cuti haid bagi pekerja perempuan telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, memberikan kesempatan cuti hingga dua hari saat mengalami nyeri haid dengan syarat pemberitahuan kepada perusahaan. Namun, implementasi hak ini masih menghadapi banyak kendala, antara lain kurangnya sosialisasi, prosedur administratif yang rumit, serta stigma dan budaya kerja yang kurang mendukung. Penelitian di PT. XYZ menunjukkan bahwa ketidakteraturan kebijakan internal, minimnya pemahaman pekerja dan manajemen, serta sikap meremehkan dari atasan menjadi penghambat utama pemanfaatan cuti haid. Perjanjian Kerja Bersama yang ada belum memberikan mekanisme teknis dan sanksi yang jelas, sehingga hak ini sering kali hanya menjadi aturan normatif tanpa realisasi di lapangan. Selain itu, peran serikat pekerja dan pengawasan pemerintah juga masih kurang optimal dalam memastikan perlindungan hak-hak reproduktif pekerja perempuan. Oleh karena itu, diperlukan reformulasi kebijakan internal perusahaan yang lebih responsif gender, edukasi dan pelatihan kesadaran gender bagi pengawas dan manajemen, serta penguatan pengawasan regulasi oleh pemerintah agar hak cuti haid dapat terlaksana secara efektif, mendukung kesejahteraan dan produktivitas pekerja perempuan secara berkelanjutan.

Referensi

- [1] M. Zayyan et al., "Peran perempuan dalam membantu meningkatkan kesejahteraan keluarga (studi pada perempuan pedagang di Pasar Segiri Kecamatan Samarinda Kota Provinsi Kalimantan Timur)," *E-Jurnal Pembangunan Sosial*, vol. 11, no. 2, pp. 233–244, 2023. [Online]. Available: [https://ejournal.ps.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2023/05/ejournal_Peran%20Perempuan%20Pedagang_M%20Zayyan_2018%20\(05-19-23-07-02-57\).pdf](https://ejournal.ps.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2023/05/ejournal_Peran%20Perempuan%20Pedagang_M%20Zayyan_2018%20(05-19-23-07-02-57).pdf)
- [2] M. T. Manotar Tampubolon et al., *Hukum Ketenagakerjaan*. Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi, 2023.
- [3] G. Y. Pambudi, R. M. A. Simanjuntak, and N. A. R. Gultom, "Tinjauan yuridis hak cuti bagi pekerja pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja," *Jurnal Gema Keadilan*, vol. 9, no. 1, pp. 35–42, 2022. [Online]. Available: <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/gk/article/view/16153>
- [4] I. A. Purnama, R. N. Nuriasari, B. Arnanda, D. H. Ritonga, et al., "Penerapan yuridis hak cuti bagi pekerja dalam pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020," Deposisi: *Jurnal Publikasi Ilmu Hukum*, vol. 2, no. 4, pp. 158–168, Nov. 2024. doi: 10.59581/depositi.v2i4.4219.
- [5] D.JKN, "Cuti Menstruasi: Sebuah Kebijakan Responsif Gender," [Online]. Available: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id>.
- [6] Fatma Afifah and Sri Warjiyati, "Pemikiran Negara pada Masa Abad Pertengahan," *Jurnal Ilmu Hukum Wijaya Putra*, vol. 2, no. 2, pp. 129–141, 2024. [Online]. Available: <https://jurnal.uwp.ac.id/fh/index.php/jurnalilmuhukum/article/view/206>



Referensi

- [7] N. Munawaroh, "8 Teori Keadilan dalam Filsafat Hukum Menurut Para Ahli," *Klinik Hukumonline*, 16 Feb. 2024. [Online]. Available: <https://www.hukumonline.com/klinik/a/8-teori-keadilan-dalam-filsafat-hukum-menurut-para-ahli-lt62e268cc4bb9b/>.
- [8] G. Orlando, "Efektifitas Hukum dan Fungsi Hukum di Indonesia," Jurnal Tarbiyatul Bukhary, vol. 6, no. 1, pp. 1–10, 2022. [Online]. Available: <https://ejurnal.stita.ac.id/index.php/TBQ/article/view/77>
- [9] David Tan. 2022. "Revisiting Pound's Law In Action and Ehrlich's Living Law to Find the Gap : A Compilation of Lecture Notes". Journal of judicial review.
- [10] S. S. Nugroho, A. T. Haryani, dan F. Farkhani, "Metodologi Riset Hukum". Madiun: Oase Pustaka, 2020.
- [11] D. Welle, "Cuti Haid: Hak Pekerja Perempuan yang Seolah Ada dan Tiada," *DW Indonesia*, 19 Jan. 2023. [Online]. Tersedia: <https://p.dw.com/p/4MOn9>
- [12] Hukumonline, "Hak Cuti Haid yang Kerap Dirampas Perusahaan dari Perempuan," Hukumonline.com, May 21, 2024. [Online]. Available: <https://www.hukumonline.com/berita/a/hak-cuti-haid-yang-kerap-dirampas-perusahaan-dari-perempuan-lt664b6c57bd24e/>
- [13] G. Orlando, "Efektifitas Hukum dan Fungsi Hukum di Indonesia," Jurnal Tarbiyatul Bukhary, vol. 6, no. 1, pp. 1–10, 2022. [Online]. Available: <https://ejurnal.stita.ac.id/index.php/TBQ/article/view/77>
- [14] R. Ananda, "Wawancara Pribadi Dengan Pekerja Wanita PT. XYZ," dilakukan secara langsung, 11 Februari 2025.



Referensi

- [15] M. T. Manotar Tampubolon et al., "Hukum Ketenagakerjaan". Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi, 2023.
- [16] D.JKN, "Cuti Menstruasi: Sebuah Kebijakan Responsif Gender," [Online]. Available: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id>.
- [17] N. M. Lubis, "Analisis Hukum terhadap Hak Cuti Haid dan Cuti Melahirkan dalam Praktik Dunia Kerja di Indonesia," Presidensial, vol. 2, no. 2, pp. 332–341, Jun. 2025. [Online]. Available: <https://ejurnal.appihi>.
- [18] M. R. Siregar, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Reproduksi Perempuan Dalam Hubungan Industrial," Jurnal Bhakti Masyarakat Hukum, vol. 1, no. 1, pp. 1–13, 2020. [Online]. Available: <https://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/jbmh/article/download/56/13>

