

Implementasi Cuti Haid bagi Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Annissa Handayani* ^{1,a}, Arneta Khaerunissa^{2,b}, Angel Nahyu Mariska^{3,c}, Rofi Shofi Maryam⁴
^d, Linda Novianti^{5,e}

¹²³⁴⁵STIE Gema Widya Bangsa, Bandung, Indonesia

^a annissahandayani760@gmail.com *; ^b arnetakhaerunissa1211@gmail.com *; ^c angelnahyu09@gmail.com *; ^d shofimaryamm@gmail.com *; ^e lindanovianti979@gmail.com.

Nomor Handphone : 089671557718

Abstrak: Cuti haid merupakan salah satu hak penting bagi pekerja perempuan, seperti yang diatur dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun hak tersebut sudah dijamin secara hukum, penerapannya di tempat kerja masih belum berjalan dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana cuti haid diterapkan dari sudut pandang hak asasi manusia serta hukum ketenagakerjaan. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan *library research*, yaitu melalui studi terhadap peraturan perundang-undangan, artikel ilmiah, dan referensi akademik yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada dua faktor utama yang memengaruhi implementasi cuti haid, yaitu stigma sosial terhadap menstruasi dan ketakutan perusahaan terhadap penurunan produktivitas. Oleh karena itu, muncul aturan tambahan yang tidak diatur dalam undang-undang. Selain itu, tidak adanya pedoman teknis pelaksanaan, lemahnya pengawasan pemerintah, serta rendahnya pemahaman hukum para pekerja perempuan juga menyebabkan tantangan dalam penerapan. Dari sudut pandang hak asasi manusia, cuti haid merupakan bentuk penghormatan terhadap kesehatan reproduksi dan martabat perempuan. Sementara itu, dari perspektif hukum ketenagakerjaan, adanya norma hukum tanpa mekanisme pelaksanaan yang jelas bisa menyebabkan ketimpangan dalam praktik di lapangan.

Kata kunci: Cuti Haid; Pekerja Perempuan; HAM; Hukum Ketenagakerjaan

Pendahuluan

Berbicara mengenai dunia kerja, pada saat ini banyak perempuan yang memegang peranan penting sebagai penyokong utama di perusahaan, bahkan perekonomian negara. Berdasarkan data pekerja yang diperoleh dari Badan Keahlian DPR RI menunjukkan bahwa perempuan menjadi kelompok terbesar dalam sektor pekerja informal, dengan sekitar 64,25% populasi melebihi angka laki-laki sebesar 55,81%. Hal ini menyoroti bahwa perempuan adalah kelompok mayoritas, juga dikatakan kelompok yang paling berisiko terhadap masalah struktural. Namun, sering kali ada satu hal yang sering terlupakan bahkan masalah ini sensitif untuk dibicarakan, yaitu menstruasi (Dwiarti Simanjuntak, 2025).

Premenstrual syndrome adalah gangguan siklus yang umum terjadi pada setiap perempuan, baik usia muda maupun pertengahan, ditandai dengan gejala fisik dan emosional yang konsisten, terjadi selama fase *luteal* pada siklus menstruasi. Gejala premenstruasi sindrom ini meliputi perubahan nafsu makan, penambahan berat badan, nyeri perut, nyeri punggung, nyeri punggung bawah, sakit kepala, pembengkakan dan nyeri payudara, mual, sembelit, kecemasan, mudah tersinggung, marah, kelelahan, gelisah, perubahan suasana bahkan menangis (Pratyusha R. Gudipally; Gyanendra K. Sharma., 2023). Peneliti sangat memahami bahwa sebagian besar perempuan mengalami gejala-gejala tersebut dan juga mengakibatkan penurunan produktivitas kerja pada saat menstruasi. Menghadapi fakta kesehatan yang spesifik ini, muncul kebutuhan mekanisme perlindungan yang mengakui perbedaan biologis, *gender*, yang diwujudkan dalam kebijakan Cuti Haid (*Menstrual Leave*). Kebijakan ini dikemukakan sebagai penyesuaian yang wajar untuk memastikan bahwa kesehatan reproduksi pekerja perempuan harus diakui dan dilindungi tanpa harus mengorbankan kesejahteraan mereka.

Pada negara Indonesia, hukum yang mengakui cuti haid ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang tercantum dalam Pasal 81 ayat (1) "Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada

pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid". Secara sah memberikan hak kepada pekerja perempuan untuk beristirahat pada hari pertama dan kedua haid jika merasakan sakit. Pengakuan ini tertanam dalam prinsip Hak Asasi Manusia (HAM), khususnya hak atas kesehatan, hak atas kondisi kerja yang aman dan hak untuk bekerja dalam kondisi yang adil dan non-diskriminatif. Secara perspektif HAM, menolak akomodasi yang dibutuhkan untuk kondisi biologis perempuan dapat dipandang sebagai praktik diskriminasi tidak langsung, karena perusahaan akan dianggap gagal menyediakan lingkungan kerja yang setara. Oleh karena itu, implementasi cuti haid dipandang sebagai alat ukur penting bagi perusahaan dan negara dalam mewujudkan kesetaraan dan memenuhi kewajiban HAM di lingkungan kerja.

Meskipun didukung oleh landasan hukum dan HAM, namun implementasi cuti haid sering kali menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam segi etika bisnis. Pada sisi etika, perusahaan memiliki kewajiban moral untuk memelihara kesehatan dan mensejahterakan karyawatnya, yang berarti mengakomodasi kebutuhan biologis seperti cuti haid. Tidak hanya dari segi etika saja, namun dalam segi operasional dan finansial kebijakan ini juga menimbulkan dilema atau kekhawatiran perusahaan mengenai adanya peningkatan biaya tenaga kerja, potensi penyalahgunaan atau memunculkan perasaan terbebani dengan menciptakan kebijakan cuti haid ini yang dianggap rumit. Pertentangan ini sering kali menjadi pemicu kesenjangan implementasi di mana hak tersebut tidak sepenuhnya terlaksanakan, atau bahkan memicu stigma bahwa perempuan adalah pekerja yang lebih rentan atau kurang dapat diandalkan menjadi tantangan etika terbesar bagi perusahaan, berpotensi memunculkan diskriminasi tersembunyi dalam rekrutmen dan promosi.

Di sisi lain, isu cuti haid banyak dibicarakan dalam konteks kesehatan reproduksi dan peraturan ketenagakerjaan, sebagian besar penelitian sebelumnya masih lebih berfokus pada aspek aturan atau perlindungan hukum saja, tanpa melihat secara menyeluruh bagaimana kebijakan cuti haid dipandang sebagai bagian dari pemenuhan hak asasi manusia dalam praktik kerja. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, kebaruan dari penelitian ini adalah menganalisis penerapan cuti haid secara menyeluruh dari sudut pandang hak asasi manusia, hukum ketenagakerjaan, dan mempertimbangkan kondisi nyata di tempat kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan cuti haid bagi perempuan yang bekerja, dengan menekankan kendala-kendala dalam pelaksanaannya yang berkaitan dengan kebijakan internal perusahaan dalam memandang tenaga kerja perempuan (Pratyusha R. Gudipally; Gyanendra K. Sharma., 2023).

Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan *library research*. Menurut Moleong, seperti yang dikatakan dalam penelitian Salsabila Nanda, metode kualitatif adalah jenis penelitian ilmiah yang bertujuan memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alami (Salsabila Nanda, 2025). Penelitian ini fokus pada interaksi dan komunikasi antara peneliti dengan fenomena yang diamati. Tujuannya adalah untuk mempelajari suatu objek dalam kondisi alaminya tanpa mengubah atau memanipulasinya. Hasil yang dicari bukan berupa angka-angka, melainkan makna atau nilai kualitatif dari fenomena yang diamati. Oleh karena itu, peneliti memilih metode kualitatif agar bisa mendapatkan hasil yang lebih dalam dan menyeluruh terhadap fenomena yang diteliti. Dalam metode kualitatif, peneliti mengumpulkan informasi sebanyak mungkin dari peserta penelitian. Kemudian informasi tersebut dianalisis dan dikelompokkan menjadi kategori atau tema tertentu. Selanjutnya, tema-tema tersebut dikembangkan menjadi pola, teori, atau generalisasi, dan kemudian dibandingkan dengan literatur yang sudah ada. Secara metodologis, penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif-analitis serta pendekatan yuridis normatif untuk mengkaji fenomena berdasarkan norma hukum yang berlaku (Novianti, 2024). Sumber data diperoleh melalui penelitian kepustakaan dengan menelaah secara sistematis literatur otoritatif, meliputi buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan dokumen hukum (Novianti, 2023). Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis

secara induktif dengan mengelompokkan dan mengaitkan temuan-temuan relevan guna menghasilkan kesimpulan yang sistematis, faktual, dan mendalam sesuai dengan tujuan penelitian (Novianti, 2020).

Literatur Review

Tabel 1.1 Implementasi Cuti Haid bagi Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Nomor	Penelitian dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Sampling	Hasil Penelitian
1	Sinta (2023) Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.	Tujuan utama dari penelitian ini yaitu untuk dapat meninjau atau membandingkan hukum dalam hak cuti haid bagi tenaga kerja perempuan. Yang terdapat pada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dan yang terdapat pada Undang-Undang No. 11 tahun 2010.	<i>Design</i> Normatif dengan pendekatan Yuridis Normatif.	Tidak mengambil sampling karena ini hanya berfokus untuk menelaah bahan hukum yang terkait.	Pada penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja lebih cenderung mengabaikan Hak cipta kerja pada cuti haid tenaga kerja perempuan dan kadang berada di posisi yang tidak semestinya, dengan masalah eksploitasi dan diskriminasi di lingkungan kerja perempuan dapat menjadikan kesewenang-wenangan perusahaan.
2	Nimas Calista Anggota (2024) Implementasi Hak Pekerja Memperoleh Cuti Haid dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.	Tujuannya untuk memperdalam hak kerja perempuan dalam memperoleh cuti haid dalam (Pasal 18) Undang-Undang ketenagakerjaan, dan dapat meningkatkan pemahaman untuk menegakkan hak cuti untuk pekerja perempuan.	<i>Design</i> Normatif dengan pendekatan Yuridis Normatif.	Tidak memakai sampling karena tidak disebutkan oleh peneliti.	Hasil dari penelitian kali ini yaitu, penelitian yang berfokus terhadap penegakkan cuti haid yang tercantum pada (Pasal 81) Undang - Undang Ketenagakerjaan. Adanya perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang sedang haid karena itu merupakan bagian dari HAM. hak ini seringkali masih menimbulkan permasalahan di lapangan, seperti diskriminasi <i>gender</i> dan kurangnya pemahaman tentang pentingnya hak tersebut.
3	Halimah Zahrah (2025)	Tujuan penelitian kali ini yaitu,	Penelitian ini menggunakan	Mengambil <i>sample</i> dari PT. Alpen Food	Hasil dari penelitian kali ini yaitu, Terjadi pelanggaran etika dalam

	Etika Bisnis Industrial Hak Keamanan Pekerja Khususnya pada Karyawan.	sebagai pengukur seberapa pentingnya etika dalam industri bisnis dan yang terkhususkan dalam perlindungan keamanan pekerja, untuk mengetahui seberapa efektifnya dalam menjaga keamanan pekerja perempuan yang sedang mengalami haid.	an pendekatan kualitatif deskriptif.	Industry (AICE), sebuah perusahaan yang berjalan di bidang produksi ice cream.	hukum dan bisnis terhadap ketidakadilan <i>gender</i> dan minimnya perlindungan terhadap hak karyawan, dari kasus tersebut dapat memperburuk reputasi perusahaan, karena dapat memicu konflik dengan masyarakat, dan Kasus ini berdampak persepsi publik, di mana banyak konsumen memilih untuk memboikot produk AICE sebagai respons atas tuduhan eksploitasi pekerja.
--	---	---	--------------------------------------	--	---

Hasil dan Diskusi

Implementasi Cuti Haid Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

HAM merupakan hak-hak yang sudah ada di setiap individu sejak lahir dan tidak dapat dicabut oleh siapapun. Ciri-ciri dari HAM mencakup sifat yang hakiki, bersifat universal, tidak dapat diabaikan, serta tidak terpisahkan. Tanpa adanya hak ini, seseorang tidak dapat menjalani kehidupan sebagai manusia. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999, hak asasi manusia adalah sekumpulan hak yang terikat pada kodrat dan eksistensi manusia sebagai ciptaan Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan karunia-Nya yang harus dihormati, dijunjung tinggi, serta dilindungi oleh negara, hukum, pemerintahan, dan semua individu demi menjaga harkat dan martabat manusia (Humas Rutan Pelaihari, 2024). Di sisi lain, perlindungan terhadap hak perempuan diatur di dalam Pasal 28 (I) Undang - Undang Dasar 1945 serta Pasal 42-45 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999. Hal ini mencakup hak untuk memperoleh perlakuan yang adil, perlindungan khusus bagi ibu yang sedang hamil, serta hak untuk bebas dari diskriminasi. Selain itu, Pasal 28 G Undang-Undang Dasar 1945 dan Pasal 32-37 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 menjamin hak bagi setiap orang untuk mendapatkan lingkungan yang baik, sehat, dan kesejahteraan (Fahum Umsu, 2023).

Oleh karena itu, cuti haid bukan hanya merupakan kebijakan tempat kerja, melainkan juga bagian dari penghormatan terhadap hak asasi manusia, terutama hak atas kesehatan reproduktif. *World Health Organization* (WHO) menekankan bahwa kesehatan reproduksi meliputi kesejahteraan fisik, mental, dan sosial sehubungan dengan fungsi reproduksi. Ini mencakup hak untuk memilih kapan ingin memiliki anak, berapa banyak yang diinginkan, serta apakah ingin memiliki anak atau tidak tanpa adanya paksaan dari orang lain (Nadia Yasmin Mumtaz, 2025). Menstruasi merupakan proses biologis yang tidak dapat dihindarkan, dan bagi sebagian perempuan, kondisi ini bisa menyebabkan rasa sakit yang hebat, menghambat kemampuan mereka untuk bekerja secara maksimal.

Literatur mengenai Perlindungan Hukum terhadap Hak Cuti Haid (2023) menunjukkan bahwa ketidakberadaan dukungan dari perusahaan bagi perempuan untuk mengambil cuti haid bisa dianggap sebagai diskriminasi yang tidak langsung. Prinsip kesetaraan dalam hak asasi manusia menegaskan bahwa kelompok dengan kondisi biologis tertentu seharusnya

mendapatkan perlindungan yang layak. Tercantum dalam Pasal 81 poin (1) dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja perempuan memiliki hak untuk tidak masuk kerja pada hari pertama dan kedua saat sedang menstruasi (Ketenagakerjaan, 2003).

Dengan demikian, apabila seorang pekerja perempuan merasakan sakit saat haid pada hari pertama dan kedua serta memberitahukannya kepada perusahaan, maka ia tidak diwajibkan untuk bekerja, dengan pelaksanaan hak ini ditentukan dalam kontrak kerja, ketentuan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama. Oleh karena itu, penerapan cuti haid yang tepat merupakan wujud dari penghargaan terhadap integritas fisik perempuan dan pengakuan bahwa kondisi biologis mereka perlu dihormati dan tidak distigmatisasi.

Implementasi Cuti Haid dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Dalam aspek fisik, terdapat perbedaan mencolok antara perempuan dan laki-laki (Ardini & Fatriany, 2025). Perbedaan tersebut berpengaruh pada lingkungan kerja sehingga perempuan sering mengalami perlakuan diskriminatif. Hal ini diuraikan dalam karya Dr. Mansour, "Analisis Gender dan Transformasi Sosial", yang membahas berbagai jenis ketidakadilan yang dihadapi perempuan, termasuk di bidang pendidikan, pekerjaan, politik, dan kehidupan rumah tangga. Ketidakadilan ini muncul akibat adanya ideologi patriarki yang kuat dan mendalam di berbagai lapisan masyarakat. Oleh karena itu, Fakih menekankan perlunya pendidikan, pengorganisasian komunitas, dan kebijakan publik yang peka terhadap masalah *gender* demi mencapai perubahan yang berkelanjutan (Root_Thor, 2024).

Berdasarkan regulasi yang ada, Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menyediakan landasan hukum yang jelas untuk cuti haid. Namun, studi berjudul Implementasi Hak Pekerja Memperoleh Cuti Haid (2024) menunjukkan bahwa ketiadaan pedoman teknis mengakibatkan banyak perusahaan menambahkan persyaratan ekstra seperti surat keterangan dokter atau pengecekan medis. Sebenarnya, Undang-Undang tidak mewajibkan adanya syarat tersebut. Akibatnya, pelaksanaan cuti haid menjadi tidak seragam dan sangat bergantung pada kebijakan masing-masing perusahaan (Galih Endradita M, 2025).

Kurangnya pengawasan dari pihak pemerintah juga turut berkontribusi terhadap tidak beraturan yang berkaitan dengan cuti haid. Banyak pelanggaran terjadi tanpa tindakan lanjutan karena beberapa faktor. Pertama, kurangnya edukasi tentang peraturan dimana banyak karyawan dan perusahaan tidak menerima informasi yang cukup mengenai hak-hak mereka terkait cuti haid. Kedua, pengawasan kurang efektif yang sering kali pemerintah tidak melaksanakan pengawasan yang memadai untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi peraturan yang ada. Terakhir, rendahnya pemahaman hukum di kalangan masyarakat yang sebagian besar masyarakatnya tidak menyadari hak-hak mereka mengenai cuti haid (Khoiriah Wardatun Jannah; Diana Setiawati, n.d.).

Dari sudut pandang hukum, situasi ini menunjukkan bahwa meski norma sudah ada, tetapi mekanisme pelaksanaannya masih belum mencukupi. Hal ini mendukung pendapat bahwa regulasi tentang cuti haid masih membutuhkan penguatan, khususnya dalam hal pengawasan, sosialisasi, dan penyusunan pedoman teknis yang lebih rinci. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menguraikan hak atas cuti haid, pemerintah Indonesia masih perlu memperkuat pengawasan melalui Kementerian Ketenagakerjaan dengan mengeluarkan pedoman teknis yang jelas untuk menerapkan cuti haid secara konsisten di semua sektor (Adinda Risti Wahyuni Hartato, 2025). Pedoman ini harus mencakup prosedur sederhana tanpa persyaratan medis yang tidak perlu, serta program kesadaran untuk meningkatkan pemahaman tentang hak-hak pekerja perempuan. Penguatan regulasi ini akan memudahkan perusahaan dalam menerapkan kebijakan tanpa adanya kebingungan dan diskriminasi.

Implementasi Cuti Haid dalam suatu Dunia Kerja

Ketentuan tentang cuti haid dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan dasar hukum yang jelas untuk melindungi kesehatan pekerja perempuan. Aturan ini menegaskan bahwa negara mengakui kondisi biologis perempuan sebagai bagian dari hak asasi manusia yang harus dihormati dalam pekerjaan. Oleh karena itu,

perusahaan memiliki kewajiban hukum untuk menjalankan aturan tersebut secara konsisten tanpa menambahkan syarat-syarat yang tidak diatur dalam Undang-Undang.

Namun, dalam praktik di perusahaan, penerapan cuti haid belum berjalan dengan baik. Penelitian mengenai etika bisnis dalam industri yang berkaitan dengan keamanan pekerja, khususnya karyawati (2025), menunjukkan bahwa beberapa perusahaan masih menganggap cuti haid sebagai hambatan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Pandangan ini mendorong perusahaan membatasi atau membuat pemberian cuti haid lebih sulit, meskipun hak tersebut sudah dijamin secara hukum. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara aturan yang berlaku dan praktik di lapangan, yang juga dipengaruhi oleh fokus perusahaan pada target kerja dan keuntungan.

Dari sudut pandang etika bisnis, ketidaksesuaian tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap hukum belum selaras dengan komitmen moral perusahaan. Etika bisnis mengharuskan perusahaan tidak hanya fokus pada efisiensi, tetapi juga menjunjung prinsip keadilan, kepedulian, dan perlindungan martabat pekerja. Pandangan ini sejalan dengan konsep etika bisnis yang menekankan pentingnya kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari kemajuan usaha (Muhamad Andi Budiyo & Setyowati Subroto, 2025). Selain itu, penerapan cuti haid sesuai ketentuan undang-undang juga berkaitan dengan tanggung jawab sosial perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang manusiawi dan berkelanjutan (Nafi et al., 2023).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Cuti Haid

Penerapan cuti haid di tempat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait yang telah banyak dibahas dalam literatur mengenai implementasi cuti haid. Penelitian menunjukkan bahwa tantangan utama bukan hanya terkait aturan hukum, tetapi juga bagaimana aturan tersebut dipahami dan diterapkan oleh perusahaan dan pekerja.

Faktor pertama adalah budaya dan sikap sosial. Menstruasi masih dianggap tabu, sehingga banyak pekerja perempuan yang enggan mengambil cuti haid meski merasakan sakit yang amat sangat. Sebuah studi tahun 2023 menemukan bahwa stigma ini menyebabkan cuti haid sangat jarang digunakan.

Faktor kedua adalah regulasi dan penegakan hukum. Meski Pasal 81 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sudah jelas, namun belum adanya pedoman teknis membuat perusahaan mengartikan cuti haid secara berbeda-beda. Sebuah studi tahun 2024 menyebutkan bahwa beberapa perusahaan menambahkan persyaratan tambahan yang tidak tercantum dalam Undang-Undang, sementara pengawasan pemerintah masih lemah.

Faktor ketiga berkaitan dengan kebijakan internal perusahaan. Banyak perusahaan menganggap cuti haid sebagai hambatan produktivitas, sehingga departemen Sumber Daya Manusia (SDM) sering kali membatasi atau mempersulit penggunaannya. Sebuah studi etika bisnis tahun 2025 menemukan bahwa orientasi keuntungan seringkali lebih diutamakan daripada pertimbangan moral dalam melindungi pekerja perempuan.

Faktor keempat berkaitan dengan psikologis dan pengetahuan. Beberapa perempuan tidak menyadari bahwa cuti haid merupakan hak hukum, sementara yang lain takut dianggap tidak profesional jika mereka memintanya.

Faktor kelima adalah kondisi ekonomi dan struktur perusahaan. Perusahaan dengan jumlah tenaga kerja terbatas atau sistem kerja yang ketat memandang cuti haid sebagai risiko operasional yang dapat memengaruhi target kerja.

Dengan demikian, faktor-faktor ini menunjukkan bahwa penerapan cuti haid tidak dapat bergantung hanya pada aturan hukum tetapi juga pada budaya, pengetahuan, kebijakan internal, dan komitmen etika perusahaan. Semua faktor-faktor ini berperan besar dalam menentukan apakah hak ini dapat dilaksanakan dengan baik.

Kesimpulan

Cuti haid merupakan hak yang diberikan kepada pekerja perempuan, yang secara jelas diatur dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak ini diberikan sebagai bentuk perlindungan terhadap kondisi biologis perempuan. Meskipun

sudah ada dasar hukum yang jelas, dalam praktiknya di tempat kerja, cuti haid masih menghadapi berbagai tantangan, seperti stigma terhadap menstruasi, kekhawatiran perusahaan akan penurunan produktivitas, serta kurangnya pedoman teknis yang memadai dalam melaksanakannya. Hal ini menyebabkan penerapan cuti haid tidak merata di berbagai tempat kerja. Dari sudut pandang hak asasi manusia, cuti haid merupakan bentuk pemenuhan hak atas kesehatan reproduksi dan penghormatan terhadap martabat pekerja perempuan. Sementara itu, dari sudut hukum ketenagakerjaan, adanya aturan hukum tanpa pendampingan mekanisme pelaksanaan dan pengawasan yang jelas dapat menyebabkan ketimpangan di lapangan kerja. Oleh karena itu, pemerintah perlu berperan aktif dalam memperkuat pengawasan serta mendorong perusahaan untuk menyusun kebijakan internal yang peduli terhadap *gender*, agar pelaksanaan cuti haid dapat berjalan secara adil, efektif, dan tidak membedakan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak publisher yang telah memberikan kesempatan dan dukungan dalam proses publikasi artikel ini sebagai sarana menyebarkan hasil penelitian kepada kalangan akademisi dan praktisi. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan saran selama proses penelitian berlangsung. Selain itu, penulis juga berterima kasih kepada semua responden serta pihak-pihak lain yang telah membantu agar penelitian ini dapat berjalan lancar dan selesai dengan baik. Semoga kerja sama yang telah terjalin ini dapat terus berlanjut di masa depan.

Referensi

- Adinda Risti Wahyuni Hartato. (2025). Pelaksanaan Hak Cuti Haid Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang Perspektif Fiqih Siyasah. *Repository.Uin-Suska*.
- Ardini, M., & Fatriany, F. (2025). Hak Cuti Haid dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1), 385–393. <https://doi.org/10.46306/Rj.V5i1.245>
- Dwiarti Simanjuntak. (2025, September 7). *Kerentanan Perempuan sebagai Pekerja Sektor Informal*. Badan Keahlian DPR RI.
- Fahum Umsu. (2023, December 7). *Peraturan Perundang – Undangan yang Mengatur tentang HAM*. *Ih Info Hukum*.
- Galih Endradita M. (2025, August 2). *Surat Keterangan Medis di Indonesia: Update Regulasi dan Implikasi Etis*. Galihendradita.Wordpress.
- Humas Rutan Pelaihari. (2024, October 31). *Hak Kewajiban Asasi Manusia*. Rutanpelaihari Kemenkumham.
- Ketenagakerjaan. (2003, March 25). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Hukumonline.
- Khoiriah Wardatun Jannah; Diana Setiawati, S. H., LL. M. (N.D.). Pemenuhan Hak Cuti Hamil dan Melahirkan bagi Pekerja Perempuan : Analisis Implementasi UU Ketenagakerjaan dan Putusan MA No. 1330 K/Pdt.Sus-PHI/2023. *Eprints.Ums*, 1–19.
- Muhamad Andi Budiyo & Setyowati Subroto. (2025). *Etika Bisnis Setyowati Subroto* (Ariani Pujanti, Ed.; Maret 2025). Badan Penerbit Universitas Pancasakti Tegal.
- Nadia Yasmin Mumtaz. (2025, July 25). *Menegakkan Hak Perempuan atas Kesehatan Reproduksi*. Arrahim.
- Nafi, I., Lailatul Nikmah Kholisna Putri, N., Sekar Ananta, S., Veteran Ketawanggede, J., Lowokwaru, K., & Malang, K. (2023). *Corporate Social Responsibility dalam Etika Bisnis dengan Sudut Pandang Nilai-Nilai Pancasila di tengah Revolusi Industri 4.0*.

- Novianti, L. (2020). Prinsip Islam dalam Melindungi Hak Minoritas. *Adliya: Jurnal Hukum dan Kemanusiaan*, 14(2), 228–241.
- Novianti, L. (2023). Pidana Mati Terhadap Tindak Pidana Terorisme di Indonesia Dihubungkan dengan Tujuan Pemidanaan dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Pidana Islam. *JSIM: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 4(1), 50–70.
- Novianti, L. (2024). Green Constitution dalam Mendorong Green Economy sebagai Pembangunan Inklusif Berkelanjutan. *Gunung Djati Conference Series*, 42, 1–10.
- Pratyusha R. Gudipally; Gyanendra K. Sharma. (2023, July 17). *Sindrom Premenstruasi*. Sindrom Premenstruasi (PMS).
- Root_Thor. (2024, October 4). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial” Oleh Dr. Mansour Fakh.* Alwasmartmedia.
- Salsabila Nanda. (2025, March 12). *Metode Penelitian Kualitatif*. Brainacademy.