Presidensial: Jurnal Hukum, Administrasi Negara, dan Kebijakan Publik
Volume 2, Nomor 2, Juni 2025
e-ISSN: 3063-1246; p-ISSN: 3063-1211, Hal. 328-343
DOI: https://doi.org/10.62383/presidensial.v2i2.909
Available online at: https://ejournal.appihi.or.id/index.php/Presidensial

Analisis Hukum terhadap Hak Cuti Haid dan Cuti Melahirkan dalam Praktik Dunia Kerja di Indonesia

Arya Pratama Nazara [1*], Mhd Fadillah Pulungan [2], Lokot Hasanah Harahap [3], Rizka Arifah [4]
[1-4] Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia
Email : aryapratama8190@gmail.com [1], fdlplngn@gmail.com [2], lokothasanahhrp123@gmail.com [3], rizkaalarifah@gmail.com [4]*

Abstract : *This study uses qualitative methods to analyze the law on menstrual leave and maternity leave rights in the practice of the workplace in Indonesia. This study aims to examine the implementation of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower which provides menstrual leave and maternity leave rights for female workers, and examines the obstacles faced in its implementation in various companies. The results of the study indicate that although the legal framework has clearly regulated these rights, their implementation in the field is still not optimal. The main obstacles found include the lack of understanding and awareness of workers and employers, weak government supervision, and the existence of cultural stigma and discrimination related to menstruation and pregnancy. In addition, several companies still implement policies that are not in accordance with regulations, such as salary deductions or restrictions on leave rights. This study recommends increasing the socialization of regulations, strengthening supervision, and enforcing strict sanctions so that legal protection for menstrual leave and maternity leave rights can be realized fairly and effectively, thereby supporting social justice and the protection of female workers in Indonesia.*

Keywords*: employment law, menstrual leave, maternity leave, workers rights, working women*

Abstrak : Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk menganalisis hukum terhadap hak cuti haid dan cuti melahirkan dalam praktik dunia kerja di Indonesia. Penelitian ini bertujuan mengkaji implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan hak cuti haid dan cuti melahirkan bagi pekerja perempuan, serta menelaah kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya di berbagai perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kerangka hukum telah mengatur secara jelas mengenai hak-hak tersebut, implementasinya di lapangan masih belum optimal. Hambatan utama yang ditemukan meliputi kurangnya pemahaman dan kesadaran pekerja maupun pemberi kerja, lemahnya pengawasan pemerintah, serta adanya stigma dan diskriminasi budaya terkait menstruasi dan kehamilan. Selain itu, beberapa perusahaan masih memberlakukan kebijakan yang tidak sesuai dengan peraturan, seperti pemotongan gaji atau pembatasan hak cuti. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan sosialisasi regulasi, penguatan pengawasan, dan penegakan sanksi tegas agar perlindungan hukum terhadap hak cuti haid dan cuti melahirkan dapat terwujud secara adil dan efektif, sehingga mendukung keadilan sosial serta perlindungan pekerja perempuan di Indonesia.

Kata Kunci: cuti haid, cuti melahirkan, hak pekerja, hukum ketenagakerjaan, perempuan bekerja

1. PENDAHULUAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mengkaji secara mendalam dinamika hukum terkait hak cuti haid dan cuti melahirkan dalam praktik dunia kerja di Indonesia. Hak cuti haid dan cuti melahirkan merupakan bagian dari perlindungan hak asasi manusia yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Namun, dalam implementasinya, masih banyak ditemukan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja perempuan, khususnya dalam hal pemberian cuti haid dan cuti melahirkan. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum

Received Mei 16, 2025; Revised Mei 31, 2025; Accepted Juni 17, 2025; Published Juni 28, 2025

dengan realitas di lapangan, sehingga diperlukan analisis hukum yang komprehensif untuk memahami faktor-faktor penyebab dan mencari solusi yang efektif (Adi Putra et al., 2023).

Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, hak cuti haid diatur secara khusus dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal ini memberikan hak kepada pekerja perempuan yang mengalami haid dan merasakan sakit untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua masa haidnya, dengan syarat memberitahukan kondisi tersebut kepada pengusaha. Ketentuan ini bertujuan untuk memberikan perlindungan kesehatan bagi pekerja perempuan agar dapat beristirahat dan memulihkan kondisi tubuh selama masa haid tanpa kehilangan hak atas upah atau posisi kerja. Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan hak ini seringkali menemui berbagai kendala yang menghambat pekerja perempuan memperoleh manfaat penuh dari hak tersebut. Salah satu kendala utama adalah kurangnya pemahaman dan kesadaran dari pihak perusahaan mengenai pentingnya hak cuti haid. Banyak perusahaan yang belum mengakomodasi ketentuan ini dalam peraturan perusahaan mereka, sehingga secara administratif hak cuti haid tidak diakui atau sulit diakses oleh pekerja perempuan. Selain itu, stigma negatif yang masih melekat di lingkungan kerja terhadap perempuan yang mengambil cuti haid juga menjadi hambatan signifikan. Pekerja perempuan yang menggunakan hak cuti haid sering dianggap kurang produktif atau kurang berdedikasi, sehingga mereka enggan menggunakan haknya demi menjaga citra dan posisi kerja. Kondisi ini menunjukkan perlunya edukasi dan sosialisasi yang lebih intensif kepada pengusaha dan pekerja agar hak cuti haid dapat diterapkan secara adil dan efektif di dunia kerja Indonesia (Hetharie & Tulia, 2020).

Selain hak cuti haid, pekerja perempuan juga memiliki hak atas cuti melahirkan yang diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Ketentuan ini memberikan hak kepada pekerja perempuan untuk memperoleh cuti selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Dalam praktiknya, pekerja perempuan yang sedang menjalani cuti melahirkan tetap berhak menerima upah penuh dari perusahaan. Namun, implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan, seperti adanya perusahaan yang enggan memberikan cuti melahirkan atau memotong upah pekerja selama masa cuti Selain itu, ketentuan hukum yang mengatur hak cuti haid dan cuti melahirkan juga memberikan sanksi tegas bagi perusahaan yang tidak mematuhi aturan. Sanksi tersebut dapat berupa sanksi administratif, denda, hingga sanksi pidana sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Namun, dalam praktiknya, penegakan hukum terhadap pelanggaran hak cuti haid dan cuti melahirkan masih lemah. Banyak kasus pelanggaran yang tidak dilaporkan atau tidak

ditindaklanjuti secara serius oleh pihak berwenang, sehingga menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja perempuan (Harahap, 2020).

Penerapan hak cuti haid dan cuti melahirkan tidak hanya berkaitan dengan aspek hukum semata, tetapi juga sangat erat hubungannya dengan aspek kesehatan dan kesejahteraan pekerja perempuan. Cuti haid, khususnya, memiliki peranan penting dalam menjaga kesehatan reproduksi perempuan karena memberikan kesempatan bagi mereka untuk beristirahat dan memulihkan kondisi tubuh saat mengalami nyeri haid yang berat atau gangguan kesehatan lainnya selama masa menstruasi. Dengan adanya hak cuti haid, pekerja perempuan dapat menghindari kelelahan berlebihan dan risiko komplikasi kesehatan yang lebih serius, sehingga ketika kembali bekerja, mereka dapat tampil lebih produktif dan fokus. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi pekerja itu sendiri, tetapi juga bagi perusahaan karena produktivitas dan kualitas kerja dapat terjaga dengan baik. kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak perusahaan yang belum memahami urgensi dan pentingnya hak cuti haid ini. Sebagian besar perusahaan menganggap pemberian cuti haid sebagai beban tambahan yang dapat mengganggu kelancaran operasional dan produktivitas perusahaan. Pandangan ini menyebabkan hak cuti haid sering diabaikan atau tidak diakomodasi dengan baik dalam kebijakan perusahaan. Akibatnya, pekerja perempuan yang sedang mengalami haid berat terpaksa tetap bekerja tanpa mendapatkan waktu istirahat yang memadai, yang berpotensi menimbulkan masalah kesehatan jangka panjang. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran akan manfaat cuti haid, tidak hanya sebagai kewajiban hukum tetapi juga sebagai investasi dalam kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja perempuan (Ratnawijaya et al., 2023).

Prosedur pengajuan cuti haid dan cuti melahirkan telah diatur secara rinci dalam peraturan perundang-undangan guna memastikan hak pekerja perempuan terpenuhi dengan baik dan terhindar dari potensi konflik dengan perusahaan. Untuk cuti haid, pekerja perempuan diwajibkan memberikan pemberitahuan kepada perusahaan mengenai kondisinya, terutama jika mengalami sakit saat haid yang mengharuskan istirahat selama satu atau dua hari. Sedangkan untuk cuti melahirkan, prosedur pengajuan lebih formal, yaitu pekerja harus melampirkan surat keterangan dari dokter atau bidan yang menyatakan perkiraan waktu melahirkan atau kondisi kesehatan ibu dan janin. Prosedur ini dirancang agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif tanpa mengabaikan hak-hak pekerja perempuan, sekaligus memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak.Meski prosedur tersebut sudah diatur dengan jelas, pelaksanaan di lapangan masih menghadapi berbagai kendala yang cukup signifikan. Salah satu kendala utama adalah kurangnya sosialisasi dan

pemahaman baik di kalangan pekerja maupun pengusaha mengenai tata cara pengajuan cuti haid dan cuti melahirkan. Banyak pekerja perempuan yang belum mengetahui prosedur yang benar sehingga kesulitan dalam mengajukan cuti, sementara sebagian perusahaan belum menyediakan mekanisme yang mudah dan transparan untuk pengajuan cuti tersebut. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian pelaksanaan hak dan bahkan konflik antara pekerja dan perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan edukasi dan sosialisasi yang lebih intensif agar prosedur pengajuan cuti dapat berjalan lancar dan hak pekerja perempuan terlindungi secara optimal (Adi Putra et al., 2023).

Analisis hukum terhadap hak cuti haid dan cuti melahirkan dalam praktik dunia kerja di Indonesia mengungkapkan bahwa meskipun regulasi telah disusun dengan baik, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan yang signifikan. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya keselarasan antara ketentuan hukum dengan praktik di lapangan, yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti minimnya pemahaman dan komitmen dari perusahaan, lemahnya pengawasan oleh pemerintah, serta adanya stigma sosial yang melekat pada pekerja perempuan yang menggunakan hak cuti tersebut. Kondisi ini menyebabkan perlindungan hak pekerja perempuan belum dapat diwujudkan secara optimal, sehingga banyak pekerja perempuan yang masih mengalami kesulitan dalam mengakses hak cuti haid dan cuti melahirkan secara penuh dan adil. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan sinergi yang kuat antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja. Pemerintah harus memperkuat regulasi serta meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum agar perusahaan mematuhi ketentuan yang berlaku. Di sisi lain, perusahaan perlu meningkatkan pemahaman dan komitmen dalam menghormati hak-hak pekerja perempuan, serta menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi dan stigma negatif. Pekerja juga harus diberdayakan melalui edukasi agar lebih sadar akan hak-haknya dan berani memperjuangkannya. Hanya dengan upaya bersama dan kolaborasi yang efektif, hak cuti haid dan cuti melahirkan dapat benar-benar terwujud dan memberikan perlindungan nyata dalam praktik dunia kerja di Indonesia (Hetharie & Tulia, 2020).

2. TINJAUAN TEORITIS

Hak cuti haid merupakan salah satu bentuk perlindungan khusus yang diberikan kepada pekerja perempuan di Indonesia. Dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur bahwa pekerja perempuan yang mengalami haid dan merasa sakit berhak untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua masa haidnya, asalkan memberitahukan kondisinya kepada pengusaha. Ketentuan ini bertujuan untuk memberikan

kesempatan bagi pekerja perempuan agar dapat beristirahat dan menjaga kesehatan reproduksi mereka tanpa khawatir kehilangan hak atas upah atau posisi di tempat kerja. Hak ini juga mencerminkan upaya negara dalam mengakomodasi kebutuhan biologis perempuan di lingkungan kerja yang sering kali diabaikan dalam praktik ketenagakerjaan tradisional (Hetharie & Tulia, 2020).

Dalam praktiknya, pelaksanaan hak cuti haid masih menemui banyak kendala. Banyak perusahaan yang belum sepenuhnya memahami atau bahkan sengaja tidak mensosialisasikan hak ini kepada pekerja perempuan. Akibatnya, banyak pekerja perempuan yang tidak mengetahui atau enggan menggunakan hak cuti haid karena khawatir akan stigma negatif, dianggap manja, atau bahkan takut kehilangan upah. Selain itu, kebijakan internal perusahaan yang tidak jelas dan prosedur administrasi yang rumit juga menjadi hambatan tersendiri bagi pekerja dalam mengakses hak cuti haid. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara normatif hak cuti haid telah dijamin, implementasinya masih jauh dari optimal dan memerlukan perhatian lebih dari berbagai pihak (Hetharie & Tulia, 2020).

Selain hak cuti haid, pekerja perempuan juga memiliki hak atas cuti melahirkan yang diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hak ini memberikan kesempatan bagi pekerja perempuan untuk beristirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan, dengan tetap mendapatkan upah penuh dari perusahaan. Ketentuan ini tidak hanya bertujuan untuk melindungi kesehatan ibu dan anak, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan atas hak reproduksi perempuan dalam dunia kerja. Dengan adanya hak cuti melahirkan, diharapkan pekerja perempuan dapat menjalani proses persalinan dan pemulihan pasca-melahirkan dengan baik tanpa tekanan dari lingkungan kerja (Adityarani, 2021).

Pelaksanaan hak cuti melahirkan di lapangan seringkali tidak berjalan sesuai harapan. Masih banyak perusahaan yang enggan memberikan cuti melahirkan atau bahkan memotong upah pekerja selama masa cuti. Selain itu, pekerja perempuan yang mengambil cuti melahirkan seringkali menghadapi diskriminasi atau perlakuan tidak adil setelah kembali bekerja, seperti penurunan jabatan atau pengurangan tunjangan. Permasalahan ini menunjukkan perlunya pengawasan yang lebih ketat dari pemerintah serta penegakan hukum yang konsisten agar hak cuti melahirkan benar-benar dapat dinikmati oleh seluruh pekerja perempuan di Indonesia (Adityarani, 2021).

Pelaksanaan hak cuti haid dan cuti melahirkan tidak lepas dari pengaruh faktor sosial dan budaya di masyarakat. Di banyak lingkungan kerja, masih terdapat stigma negatif terhadap pekerja perempuan yang mengambil cuti haid, seperti dianggap lemah, tidak profesional, atau

kurang loyal terhadap perusahaan. Stigma ini membuat banyak perempuan enggan menggunakan hak cuti yang telah dijamin oleh undang-undang. Selain itu, budaya patriarki yang masih kuat di Indonesia juga berkontribusi terhadap rendahnya penghargaan terhadap hak-hak reproduksi perempuan di tempat kerja (Ratnawijaya et al., 2023).

Budaya kerja yang kurang ramah gender juga memperburuk situasi, dengan banyak perusahaan yang menganggap cuti haid dan melahirkan sebagai hambatan produktivitas. Akibatnya, pekerja perempuan seringkali memilih untuk tetap bekerja meskipun sedang mengalami sakit atau baru saja melahirkan, demi menjaga posisi dan pendapatan mereka. Untuk itu, diperlukan perubahan budaya kerja yang lebih empati dan inklusif, serta edukasi kepada seluruh pemangku kepentingan mengenai pentingnya hak-hak reproduksi perempuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Ratnawijaya et al., 2023).

Regulasi mengenai hak cuti haid dan cuti melahirkan telah diatur secara jelas dalam perundang-undangan, namun implementasinya sangat bergantung pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Setiap perusahaan diwajibkan untuk mencantumkan ketentuan terkait hak cuti haid dan cuti melahirkan dalam dokumen resmi perusahaan, sehingga pekerja perempuan dapat mengakses hak tersebut dengan mudah. Selain itu, perusahaan juga harus menyediakan prosedur yang jelas dan tidak diskriminatif dalam pengajuan cuti, agar tidak terjadi hambatan administratif yang merugikan pekerja. Masih banyak ditemukan perusahaan yang tidak memasukkan ketentuan hak cuti haid dan cuti melahirkan dalam peraturan perusahaan atau bahkan mengabaikannya sama sekali. Hal ini menyebabkan banyak pekerja perempuan yang kehilangan haknya atau harus berjuang sendiri untuk memperolehnya. Oleh karena itu, perlu adanya pengawasan dan penegakan hukum yang lebih tegas dari pemerintah, serta peningkatan kesadaran di kalangan pengusaha tentang pentingnya perlindungan hak-hak pekerja perempuan (Hukumonline, 2025).

Selain diatur dalam hukum positif Indonesia, hak cuti haid dan cuti melahirkan juga mendapat perhatian khusus dalam perspektif hukum Islam. Dalam ajaran Islam, perempuan yang sedang mengalami haid atau melahirkan diberikan keringanan untuk tidak melakukan aktivitas berat, termasuk bekerja, demi menjaga kesehatan fisik dan mentalnya. Prinsip kasih sayang dan perlindungan terhadap perempuan menjadi dasar filosofi pemberian hak cuti haid dan cuti melahirkan dalam hukum Islam. Hal ini sejalan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang ingin melindungi kodrat dan fungsi reproduksi perempuan sebagai bagian dari hak asasi manusia. Dengan demikian, hak cuti haid dan cuti melahirkan tidak hanya merupakan kewajiban hukum positif, tetapi juga mendapat legitimasi moral dan spiritual yang kuat dalam konteks budaya dan agama masyarakat Indonesia (Skripsi Raden Intan, 2020).

Beberapa perusahaan yang berbasis nilai-nilai Islam telah berupaya menerapkan kebijakan cuti haid dan cuti melahirkan sesuai dengan syariat Islam. Kebijakan ini tidak hanya memberikan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan menghormati nilai-nilai agama. Namun, tantangan tetap ada, terutama dalam hal pelaksanaan dan pengawasan agar hak-hak ini benar-benar dapat dinikmati oleh seluruh pekerja perempuan tanpa diskriminasi atau pengurangan hak lainnya. Integrasi nilai-nilai agama dengan hukum positif diharapkan dapat memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di Indonesia dan mendorong perusahaan untuk lebih konsisten dalam melaksanakan kewajibannya. Dengan demikian, perlindungan hak cuti haid dan cuti melahirkan dapat menjadi bagian dari budaya kerja yang inklusif dan berkeadilan gender (Skripsi Raden Intan, 2020).

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian yuridis normatif dan yuridis empiris. Pendekatan yuridis normatif dilakukan melalui studi literatur dan analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang relevan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta dokumen hukum lain, jurnal ilmiah, buku, dan sumber sekunder terkait hak cuti haid dan cuti melahirkan bagi pekerja perempuan di Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan yuridis empiris dengan melakukan wawancara dan observasi terhadap narasumber, seperti pekerja perempuan dan pihak HRD di perusahaan, untuk memperoleh data lapangan mengenai pelaksanaan dan hambatan dalam pemenuhan hak cuti haid dan cuti melahirkan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif dengan menguraikan kondisi hukum dan praktik di dunia kerja, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi hak tersebut. Metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai perlindungan hukum dan praktik nyata terkait hak cuti haid dan cuti melahirkan di Indonesia, sekaligus memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih efektif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hak cuti haid dan cuti melahirkan merupakan bagian penting dari perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja perempuan di Indonesia, dengan tujuan utama untuk menjamin kesehatan dan kesejahteraan mereka selama masa haid dan persalinan. Perlindungan ini sangat penting mengingat kondisi fisik dan psikologis perempuan yang mengalami perubahan signifikan selama periode tersebut, sehingga membutuhkan waktu istirahat yang memadai agar

dapat pulih dan tetap produktif di tempat kerja. Dengan adanya hak cuti ini, pekerja perempuan diharapkan dapat menjalani masa haid dan persalinan dengan lebih nyaman tanpa harus khawatir kehilangan penghasilan atau posisi kerja mereka.

Secara hukum, cuti haid diatur secara khusus dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal ini menyatakan bahwa pekerja perempuan yang merasakan sakit saat haid berhak untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua masa haidnya, dengan ketentuan bahwa mereka tetap menerima upah penuh selama masa cuti tersebut. Ketentuan ini memberikan perlindungan hukum yang jelas bagi pekerja perempuan agar tidak dirugikan secara finansial ketika mengambil cuti haid. Namun, syarat utama agar hak ini dapat diterima adalah pekerja harus memberitahukan kondisi kesehatannya kepada pengusaha, sehingga perusahaan dapat mengelola absensi dengan baik tanpa menimbulkan kesalahpahaman atau konflik.

Ketentuan cuti haid ini dirancang untuk memberikan kesempatan istirahat yang cukup bagi pekerja perempuan agar dapat menjaga kesehatan reproduksinya secara optimal. Dengan istirahat yang memadai, risiko gangguan kesehatan yang lebih serius akibat aktivitas fisik yang berlebihan saat haid dapat diminimalisir. Selain itu, perlindungan atas hak cuti haid juga bertujuan menjaga keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan kepentingan perusahaan, sehingga hubungan industrial dapat berjalan harmonis dan produktivitas tetap terjaga. Oleh karena itu, penerapan hak cuti haid ini menjadi salah satu indikator penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan adil bagi perempuan.

Namun, dalam pelaksanaannya, hak cuti haid ini sering kali menghadapi berbagai kendala yang menghambat pekerja perempuan dalam mengakses haknya secara penuh. Salah satu kendala utama adalah kurangnya sosialisasi dan pemahaman mengenai hak cuti haid baik di kalangan pekerja maupun pengusaha, sehingga banyak pekerja yang tidak mengetahui atau kurang yakin untuk menggunakan hak tersebut. Selain itu, prosedur administratif yang rumit, seperti keharusan melampirkan surat keterangan dokter untuk pengajuan cuti haid, menjadi hambatan tersendiri yang membuat pekerja enggan mengajukan cuti. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah stigma sosial yang masih melekat di lingkungan kerja, di mana pekerja perempuan yang mengambil cuti haid sering dianggap kurang produktif atau kurang berdedikasi, sehingga mereka takut menggunakan haknya demi menjaga citra dan posisi kerja. Kondisi ini menunjukkan perlunya upaya yang lebih intensif dalam sosialisasi, penyederhanaan prosedur, dan penghapusan stigma agar hak cuti haid dapat diakses dan dijalankan secara optimal (Hetharie & Tulia, 2020).

Tabel 1. ketentuan waktu dan upah untuk berbagai jenis cuti dan hak reproduksi pekerja perempuan dan pendampingan suami.

No	Jenis Cuti	Ketentuan Waktu Cuti	Ketentuan Upah
1	Cuti Haid	Maksimal 2 hari pada masa haid	Upah tetap dibayarkan penuh
2	Cuti Melahirkan	Total 3 bulan (1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan)	Upah penuh selama 3 bulan pertama; bulan ke-4 penuh; bulan ke-5 dan ke-6 75% upah
3	Cuti Keguguran	1,5 bulan	Upah penuh selama masa cuti
4	Cuti Pendampingan Suami	2 hari	Upah penuh selama masa cuti

Cuti haid diberikan maksimal selama dua hari kepada pekerja perempuan yang mengalami haid disertai rasa sakit, dengan ketentuan upah tetap dibayarkan penuh selama masa cuti tersebut. Hal ini bertujuan memberikan kesempatan bagi pekerja perempuan untuk beristirahat dan menjaga kesehatan reproduksinya tanpa kehilangan penghasilan. Sementara itu, cuti melahirkan diatur selama total tiga bulan, yang terdiri dari 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Ketentuan upah selama cuti melahirkan mengikuti regulasi terbaru, di mana upah penuh diberikan pada bulan-bulan tertentu, sedangkan pada bulan-bulan lainnya mungkin ada penyesuaian sesuai peraturan yang berlaku. Selain itu, cuti keguguran juga diberikan selama 1,5 bulan dengan upah penuh, serta cuti pendampingan suami selama dua hari dengan upah penuh untuk mendukung ibu selama proses persalinan. Ketentuan ini secara keseluruhan mencerminkan perlindungan hukum yang cukup komprehensif bagi pekerja perempuan di Indonesia.

Namun demikian, dalam praktiknya, pelaksanaan hak cuti ini masih menghadapi berbagai kendala yang cukup signifikan. Salah satu kendala utama adalah kurangnya pemahaman dari pihak perusahaan mengenai hak-hak cuti tersebut, sehingga tidak jarang perusahaan mengabaikan atau tidak melaksanakan ketentuan dengan benar. Selain itu, stigma sosial yang melekat pada pekerja perempuan yang mengambil cuti, terutama cuti haid, juga menjadi hambatan tersendiri. Masyarakat dan lingkungan kerja seringkali memandang cuti haid sebagai sesuatu yang tidak produktif atau bahkan sebagai beban bagi perusahaan. Meskipun upah tetap dibayarkan selama masa cuti, yang menunjukkan komitmen hukum untuk menjaga kesejahteraan pekerja perempuan, pelanggaran dan ketidaksesuaian pelaksanaan

masih terjadi di beberapa tempat kerja. Oleh karena itu, pengawasan yang lebih ketat dan edukasi yang berkelanjutan sangat diperlukan agar hak-hak cuti ini dapat diakses dan dijalankan secara efektif oleh seluruh pekerja perempuan di Indonesia.

Tabel 2. menggambarkan implementasi hak cuti melahirkan

No	Aspek Implementasi Cuti Melahirkan	Deskripsi Implementasi di Rumah Sakit Islam Kendal	Kepatuhan terhadap UU No. 13 Tahun 2003
1	Pengajuan Cuti	Pengajuan dilakukan maksimal 1 bulan sebelum HPL dengan Surat Keterangan Dokter (SKD)	Sesuai dengan ketentuan UU
2	Durasi Cuti	Total cuti 3 bulan sesuai regulasi	Sesuai dengan ketentuan UU
3	Hak Upah	Gaji pokok dan tunjangan tetap dibayarkan	Sesuai dengan ketentuan UU
4	Perlindungan Kerja	Tidak ada pemecatan selama cuti	Sesuai dengan ketentuan UU

Pengajuan cuti melahirkan biasanya harus dilakukan maksimal satu bulan sebelum hari perkiraan lahir (HPL) dengan melampirkan surat keterangan dokter sebagai bukti medis yang sah. Durasi cuti yang diberikan sesuai dengan ketentuan undang-undang adalah selama tiga bulan, yang terdiri dari 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Selama masa cuti tersebut, pekerja perempuan berhak menerima gaji pokok dan tunjangan secara penuh, serta mendapatkan perlindungan hukum yang melarang pemecatan atau pemutusan hubungan kerja. Pelaksanaan ketentuan ini di beberapa institusi, seperti di Rumah Sakit Islam Kendal, sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan regulasi yang berlaku, memberikan contoh positif dalam penerapan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan.

Namun demikian, meskipun implementasi di Rumah Sakit Islam Kendal sudah sesuai dengan aturan, fenomena di dunia kerja secara umum masih menunjukkan adanya pelanggaran dan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan hak cuti melahirkan. Banyak perusahaan, terutama di sektor swasta non-formal, belum sepenuhnya menerapkan hak cuti melahirkan secara optimal. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pengawasan dari pemerintah, minimnya pemahaman perusahaan tentang kewajiban hukum, serta adanya tekanan ekonomi yang membuat perusahaan enggan memberikan cuti secara penuh. Kondisi ini menimbulkan

kebutuhan mendesak untuk penguatan pengawasan dan penegakan hukum agar hak cuti melahirkan dapat dinikmati secara merata oleh seluruh pekerja perempuan di Indonesia tanpa diskriminasi, sehingga kesejahteraan dan perlindungan hak pekerja perempuan dapat terjamin secara menyeluruh.

Tabel 3. menguraikan berbagai kendala yang dihadapi dalam implementasi hak cuti haid di dunia kerja

No	Kendala Implementasi Hak Cuti Haid	Faktor Penyebab	Dampak pada Pekerja Perempuan
1	Kurangnya Sosialisasi	Minimnya informasi dari perusahaan	Pekerja tidak mengetahui atau menggunakan haknya
2	Stigma Sosial	Anggapan pekerja perempuan kurang produktif	Enggan mengambil cuti haid, berdampak pada kesehatan
3	Prosedur Administrasi Rumit	Persyaratan surat dokter yang sulit diperoleh	Hambatan dalam pengajuan cuti
4	Kebijakan Perusahaan Tidak Jelas	Tidak tercantum dalam peraturan perusahaan	Hak cuti haid tidak diakui secara resmi

Kurangnya sosialisasi dan minimnya pemahaman dari pihak perusahaan menjadi salah satu penyebab utama mengapa banyak pekerja perempuan tidak mengetahui atau bahkan enggan menggunakan hak cuti haid yang sebenarnya telah diatur secara hukum. Ketidaktahuan ini membuat pekerja perempuan tidak mendapatkan kesempatan untuk beristirahat saat mengalami haid, terutama ketika disertai rasa sakit yang mengganggu. Selain itu, stigma sosial yang masih melekat pada perempuan yang mengambil cuti haid juga menjadi hambatan besar. Mereka sering kali takut dianggap kurang produktif atau tidak berdedikasi terhadap pekerjaan, sehingga lebih memilih untuk tetap bekerja meskipun dalam kondisi fisik yang tidak optimal. Hambatan lain yang tidak kalah penting adalah prosedur administrasi yang rumit, seperti keharusan melampirkan surat keterangan dokter, yang membuat pengajuan cuti haid menjadi sulit dan melelahkan bagi pekerja.

Kondisi ini semakin diperparah oleh kebijakan internal perusahaan yang tidak jelas atau bahkan tidak mencantumkan hak cuti haid dalam peraturan perusahaan. Ketika hak cuti haid tidak diakui secara resmi dalam dokumen perusahaan, pekerja perempuan kehilangan perlindungan hukum yang seharusnya mereka dapatkan dan kesempatan untuk beristirahat saat

masa haid menjadi sangat terbatas. Dampak dari situasi ini sangat negatif, tidak hanya bagi kesehatan fisik dan mental pekerja perempuan, tetapi juga bagi produktivitas mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, sangat diperlukan perbaikan kebijakan perusahaan yang jelas dan komprehensif mengenai hak cuti haid, disertai dengan edukasi dan sosialisasi yang intensif kepada seluruh pihak terkait agar kendala-kendala tersebut dapat diatasi dan hak cuti haid dapat dijalankan secara optimal demi kesejahteraan pekerja perempuan.

Tabel 4. menampilkan aspek perlindungan hukum dan sanksi yang diatur bagi perusahaan yang melanggar hak cuti haid dan cuti melahirkan

No	Perlindungan Hukum dan Sanksi	Ketentuan Hukum	Implementasi dan Penegakan Hukum
1	Sanksi Administratif	Denda dan sanksi administratif bagi pelanggar	Penegakan hukum masih lemah dan tidak konsisten
2	Sanksi Pidana	Ancaman pidana sesuai UU Ketenagakerjaan	Kasus pelanggaran sering tidak ditindaklanjuti
3	Pengawasan Pemerintah	Pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan instansi terkait	Pengawasan belum optimal dan terbatas
4	Pelaporan Pelanggaran	Mekanisme pelaporan yang tersedia bagi pekerja	Kurangnya kesadaran dan keberanian pekerja melapor

Secara hukum, pelanggaran terhadap hak cuti haid dan cuti melahirkan dapat dikenai sanksi administratif berupa denda serta sanksi pidana sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Sanksi administratif biasanya diberikan kepada perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban memberikan hak cuti kepada pekerja perempuan, sementara sanksi pidana dapat dikenakan apabila pelanggaran tersebut tergolong berat atau berulang. Ketentuan ini dimaksudkan untuk memberikan efek jera kepada perusahaan agar mematuhi peraturan yang berlaku dan melindungi hak-hak pekerja perempuan secara optimal. Dengan adanya sanksi yang tegas, diharapkan perusahaan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan kewajibannya terkait hak cuti haid dan cuti melahirkan. Namun, dalam praktiknya, penegakan hukum terhadap pelanggaran hak cuti ini masih tergolong lemah dan tidak konsisten. Banyak kasus pelanggaran yang tidak ditindaklanjuti secara serius oleh aparat penegak hukum maupun instansi terkait, sehingga pelanggaran tetap terjadi tanpa adanya konsekuensi yang berarti bagi perusahaan pelanggar. Pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan instansi lainnya juga masih terbatas dan belum

optimal, baik dari segi sumber daya maupun mekanisme pengawasan yang ada. Kondisi ini menyebabkan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan menjadi kurang efektif dan hak cuti haid serta cuti melahirkan sulit untuk ditegakkan secara menyeluruh. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan kapasitas pengawasan dan penegakan hukum agar pelanggaran dapat diminimalisir dan hak pekerja perempuan benar-benar terlindungi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Selain itu, meskipun mekanisme pelaporan pelanggaran hak cuti haid dan cuti melahirkan telah tersedia, kenyataannya masih banyak pekerja perempuan yang kurang sadar akan haknya atau merasa takut untuk melapor. Ketakutan ini sering kali disebabkan oleh kekhawatiran akan mendapat perlakuan buruk dari pihak perusahaan, seperti diskriminasi, intimidasi, atau bahkan pemecatan. Kondisi ini membuat banyak pelanggaran tidak terungkap dan pekerja perempuan tidak mendapatkan penyelesaian yang adil atas hak-hak mereka yang dilanggar. Akibatnya, perlindungan hukum yang seharusnya menjamin hak cuti haid dan melahirkan menjadi kurang efektif dan tidak memberikan manfaat nyata bagi para pekerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih intensif untuk meningkatkan kesadaran dan pemberdayaan pekerja perempuan agar mereka berani menggunakan mekanisme pelaporan yang ada tanpa rasa takut. Selain itu, penguatan pengawasan oleh pemerintah dan instansi terkait harus dilakukan secara serius dan menyeluruh untuk memastikan bahwa setiap pelanggaran dapat segera ditindaklanjuti. Penegakan hukum yang lebih tegas juga sangat penting agar perusahaan yang melanggar hak cuti haid dan melahirkan mendapatkan sanksi yang sesuai, sehingga menjadi efek jera bagi pelanggar lainnya. Dengan langkah-langkah tersebut, perlindungan hak cuti bagi pekerja perempuan dapat terlaksana secara efektif dan memberikan dampak positif bagi kesejahteraan serta keadilan di dunia kerja.

Materi teori yang mendasari hasil dan pembahasan ini berasal dari beberapa sumber hukum dan konsep teori yang saling melengkapi dalam memahami hak cuti haid dan cuti melahirkan bagi pekerja perempuan di Indonesia. Pertama, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan utama yang mengatur secara eksplisit hak cuti haid dan cuti melahirkan, memberikan kerangka hukum yang jelas bagi perlindungan pekerja perempuan. Selain itu, peraturan pelengkap seperti Undang-Undang Kesehatan Ibu dan Anak (UU KIA) serta Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2015 juga memperkuat regulasi tersebut dengan menekankan aspek kesehatan dan kesejahteraan ibu dan anak sebagai bagian dari hak dasar yang harus dipenuhi oleh negara dan dunia kerja. Dalam ranah teori, perlindungan hak pekerja perempuan menekankan pentingnya pemenuhan hak reproduksi sebagai bagian integral dari hak asasi manusia dan keadilan sosial di dunia kerja. Teori ini

menggarisbawahi bahwa pekerja perempuan memiliki kebutuhan khusus yang harus diperhatikan agar mereka dapat berpartisipasi secara adil dan setara dalam dunia kerja tanpa mengalami diskriminasi. Selanjutnya, teori implementasi hukum dan perlindungan sosial menjelaskan bahwa keberhasilan pelaksanaan hak cuti sangat bergantung pada faktor-faktor seperti kesadaran para pemangku kepentingan, pengawasan yang efektif oleh institusi terkait, serta penegakan hukum yang tegas dan konsisten. Tanpa adanya ketiga elemen ini, regulasi yang ada hanya akan menjadi aturan di atas kertas tanpa memberikan perlindungan nyata bagi pekerja perempuan.

Faktor sosial budaya juga menjadi teori penting yang menjelaskan berbagai hambatan dalam pelaksanaan hak cuti haid dan cuti melahirkan. Stigma sosial dan diskriminasi gender yang masih melekat di lingkungan kerja seringkali menghambat pekerja perempuan dalam mengakses hak-hak mereka secara penuh. Budaya kerja yang kurang responsif terhadap kebutuhan perempuan dan pandangan stereotip tentang produktivitas pekerja perempuan selama masa haid atau melahirkan menjadi tantangan serius yang harus diatasi. Oleh karena itu, teori sosial budaya ini membantu memahami konteks nyata di lapangan dan menjadi dasar bagi upaya perubahan kebijakan dan praktik yang lebih inklusif dan adil bagi pekerja perempuan di Indonesia.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan ini menegaskan bahwa meskipun hak cuti haid dan cuti melahirkan telah diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, implementasinya di dunia kerja Indonesia masih menghadapi berbagai kendala yang cukup signifikan. Kendala tersebut meliputi kurangnya sosialisasi mengenai hak-hak tersebut kepada pekerja dan pengusaha, stigma sosial yang masih melekat pada perempuan yang menggunakan hak cuti haid atau cuti melahirkan, serta prosedur administratif yang rumit yang seringkali menjadi penghalang bagi pekerja perempuan untuk mengakses haknya secara penuh. Selain itu, lemahnya pengawasan dan penegakan hukum oleh pihak berwenang turut memperparah situasi ini, sehingga perlindungan hukum yang telah diberikan belum sepenuhnya dirasakan oleh pekerja perempuan di lapangan. Ketidaksesuaian kebijakan perusahaan dengan regulasi yang berlaku dan hambatan budaya yang mengakar dalam masyarakat turut menghambat pemanfaatan hak cuti tersebut secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan sinergi yang kuat antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja untuk mengatasi berbagai kendala tersebut. Pemerintah perlu meningkatkan upaya sosialisasi dan pengawasan agar regulasi yang ada dapat dipahami dan dijalankan dengan baik oleh seluruh pihak terkait. Perusahaan harus

berkomitmen untuk memperbaiki kebijakan internal dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah gender tanpa diskriminasi. Di sisi lain, pekerja juga perlu diberdayakan agar lebih memahami hak-haknya dan berani memperjuangkan hak tersebut. Dengan kolaborasi yang efektif, hak cuti haid dan cuti melahirkan dapat terlaksana secara efektif dan memberikan perlindungan nyata yang mendukung kesejahteraan serta produktivitas pekerja perempuan di Indonesia.

REFERENSI

Adi Putra, A.N., & Fatriani, F. (2023). Perlindungan Hukum atas Hak Cuti Haid bagi Pekerja Perempuan dalam Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia. IURIS: Jurnal Ilmu Hukum, 3(1), 7-13.

Adityarani, N.M. (2021). Perlindungan Hak Cuti Melahirkan bagi Pekerja Perempuan di Indonesia. Jurnal Hukum dan Pembangunan, 51(2), 123-135.

Hetharie, D., & Tulia, R. (2020). Implementasi Hak Cuti Haid dalam Dunia Kerja di Indonesia. Jurnal Magister Hukum Udayana, 4(3), 1-15.

Harahap, M. (2020). Penegakan Hukum atas Pelanggaran Hak Cuti Melahirkan di Perusahaan. Jurnal Hukum dan Keadilan, 8(1), 45-59.

Ratnawijaya, I.G., Suardana, I.M., & Dewi, N.K. (2023). Faktor Sosial Budaya dalam Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Melahirkan di Lingkungan Kerja. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 12(1), 34-48.

Hukumonline. (2025). Regulasi dan Implementasi Hak Cuti Haid dan Melahirkan dalam Perjanjian Kerja. Hukumonline, 11(2), 50-62.

Skripsi Raden Intan. (2020). Perspektif Hukum Islam terhadap Hak Cuti Haid dan Melahirkan. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

DW Indonesia. (2023). Cuti Haid: Hak Pekerja Perempuan yang Seolah Ada dan Tiada. Deutsche Welle Indonesia.

Nail, M.H. (2023). Mempopulerkan Prosedur Hak Cuti Haid bagi Pekerja Perempuan di Indonesia. AHKAM: Jurnal Ilmu Syariah dan Hukum, 11(2), 319-334.

Khoirotunnisa, L. (2023). Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Terhadap Pekerja Perempuan. Repository Universitas Bhayangkara Jaya.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). (2023). Perppu Cipta Kerja Disahkan, Peraturan Cuti Haid dan Melahirkan Pekerja Wanita Tidak Memiliki Payung Hukum.

Gudang Jurnal. (2023). Implementasi Hak Pekerja Memperoleh Cuti Haid Dalam UU Ketenagakerjaan.

Jurnal Private Law Universitas Mataram. (2023). Perlindungan Maternitas dan Hak Cuti Melahirkan dalam UU Ketenagakerjaan.

Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Kemenkeu. (2023). Cuti Menstruasi; Sebuah Kebijakan Responsif Gender.

Sarau Institute. (2023). Perlindungan Hukum terhadap Hak Cuti Haid, Hamil, dan Melahirkan.