

## **Analisis Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Penerapan Cuti Menstruasi bagi Pekerja Perempuan**

**Amelia Abdullah Zimah<sup>1</sup> Christine S T Kansil<sup>2</sup>**

Jurusan Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [amelia.205230109@stu.untar.ac.id](mailto:amelia.205230109@stu.untar.ac.id)<sup>1</sup> [christinek@fh.untar.ac.id](mailto:christinek@fh.untar.ac.id)<sup>2</sup>

### **Abstrak**

Menstruasi merupakan fungsi yang secara biologis terjadi secara natural serta penting berkontribusi untuk reproduksi kepada seluruh perempuan. Meskipun sebagai fungsi reproduksi yang dialami secara natural oleh perempuan, namun pengalaman menstruasi yang dialami dapat bervariasi, mulai dari gejala ringan hingga ke gejala berat. Akibat dari gejala menstruasi di hari pertama dan hari kedua yang dialami oleh hampir seluruh perempuan, hal ini menyebabkan aktivitas, performa serta kualitas hidupnya terganggu. Hal ini menjadi pertimbangan bagi Pemerintah untuk melakukan penerapan cuti menstruasi bagi perusahaan di Indonesia. Cuti menstruasi diterapkan oleh pemerintah dalam Undang-Undang ketenagakerjaan No.13 tahun 2003. Dibuatnya peraturan Undang-Undang ketenagakerjaan tidak lain dan tidak bukan sebagai keringanan terhadap kondisi kerja untuk pekerja perempuan. Meski dalam Undang-Undang telah mengakui hak tentang cuti menstruasi, namun masih terdapat banyak hambatan pengeksploitasi hak-hak yang membutuhkan banyak kegiatan praktis serta pemahaman yang lebih mendasar tentang situasi atau tindakan yang lebih nyata.

**Kata Kunci:** Cuti menstruasi, pekerja perempuan, Undang-Undang ketenagakerjaan

### **Abstract**

*Menstruation is a biological function that occurs naturally and is important in contributing to reproduction for all women. Even though it is a reproductive function that is experienced naturally by women, the experience of menstruation can vary, from mild symptoms to severe symptoms. As a result of menstrual symptoms on the first and second day experienced by almost all women, this causes their activities, performance and quality of life to be disrupted. This is a consideration for the Government to implement menstrual leave for companies in Indonesia. Menstrual leave was implemented by the government in labor law No.13 of 2003. The creation of labor law regulations was nothing more than a relief to working conditions for female workers. Although the law recognizes the right to menstrual leave, there are many obstacles to exploiting the right which requires a lot of practical activities and a deep understanding of more real situations or actions.*

**Keywords:** Menstrual Leave, Female Workers, Employment Law



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

## **PENDAHULUAN**

Menstruasi merupakan proses di mana keluarnya darah dari vagina yang terjadi dikarenakan lepasnya dinding rahim dan pelepasan endometrium yang mengandung banyak pembuluh darah dan sel telur yang tidak dibuahi. Secara umum, menstruasi pertama kali dialami oleh setiap perempuan pada perkiraan umur 8 sampai 13 tahun, beberapa remaja perempuan mengalami menstruasi di usianya 14 sampai 17 tahun (menarche), hal tersebut bergantung kepada produksi serta pelepasan hormon. Sedangkan masa berhentinya disebut menopause, masa ini ditandai dengan tidak lagi adanya darah menstruasi yang dikeluarkan dari tubuh perempuan.<sup>1</sup> Ketika perempuan mengalami siklus menstruasi, seringkali tubuhnya akan

1 Anonimus. Menstruasi dalam Islam. *id.wikipedia.org* ([https://id.wikipedia.org/wiki/Menstruasi\\_dalam\\_Islam#cite\\_note-FOOTNOTEHambali201763-5](https://id.wikipedia.org/wiki/Menstruasi_dalam_Islam#cite_note-FOOTNOTEHambali201763-5), diakses pada 3 Oktober 2024)

mengalami perubahan kadar hormon. Hal ini yang mempengaruhi kondisi fisik, serta emosi dalam beberapa hari sebelum proses pendarahan.<sup>2</sup> Pada hari pertama atau hari kedua siklus menstruasi, perempuan yang mengalami menstruasi biasanya akan merasakan “nyeri menstruasi” (dismenore), yaitu nyeri kejang pada otot perut bagian bawah dan menyebar ke sisi dalam paha atau bagian bawah pinggang yang terjadi menjelang menstruasi atau selama menstruasi akibat kontraksi otot rahim.<sup>3</sup> Hal tersebut menyebabkan sebagian besar perempuan mengalami kesulitan untuk menjalani aktivitas dengan optimal, sehingga dapat berujung penurunan performa serta kualitas dalam melakukan kegiatan sehari-hari. Hal ini menjadi pertimbangan bagi Pemerintah untuk melakukan penerapan cuti menstruasi bagi perusahaan di Indonesia.

Cuti menstruasi diterapkan oleh pemerintah dalam Undang-Undang ketenagakerjaan No.13 tahun 2003. Aturan yang diterapkan dalam pasal 81 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan tersebut menyatakan bahwa pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa menstruasi merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari pertama dan kedua saat menjalani menstruasi.<sup>4</sup> Dalam pasal 93 ayat (2) huruf b kembali menerangkan bahwa perusahaan tetap wajib memberikan upah kepada karyawan yang sedang mengambil cuti menstruasi.<sup>5</sup> Dibuatnya peraturan Undang-Undang ketenagakerjaan tidak lain dan tidak bukan sebagai keringanan terhadap kondisi kerja untuk pekerja perempuan, meski dalam Undang-Undang telah mengakui hak tentang cuti menstruasi, namun masih terdapat banyak hambatan pengeksploitasi hak-hak yang membutuhkan banyak kegiatan praktis serta pemahaman yang lebih mendasar tentang situasi atau tindakan yang lebih nyata, pekerja perempuan terus didiskriminasi oleh hak-hak yang seharusnya mereka miliki.<sup>6</sup> Berdasarkan latar belakang yang telah dituliskan membuat peneliti tertarik untuk membahas lebih dalam tentang tema ini sesuai dengan judul jurnal ini ialah “Analisis hukum ketenagakerjaan terhadap penerapan cuti menstruasi bagi pekerja atau buruh Perempuan”.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis sampaikan diatas maka permasalahannya antara lain, yaitu:

1. Bagaimana urgensi penerapan cuti menstruasi bagi pekerja perempuan di Indonesia?
2. Mengapa perlu adanya penerapan cuti menstruasi bagi pekerja perempuan di Indonesia?

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian hukum normatif yang berbasis melalui pendekatan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan analisis dokumen kepustakaan atau data sekunder untuk menemukan aturan hukum, doktrin, dan prinsip hukum. Penelitian ini menggunakan pendekatan kasus dengan menelaah semua permasalahan dalam tulisan ini. Jenis pengumpulan data yang digunakan merupakan studi kepustakaan, dengan mengutip, mempelajari buku, jurnal, dan peraturan perundang-undangan yang terkait. Teknik yang dilakukan untuk menganalisis data menggunakan metode deduktif, yaitu masalah umum yang diobservasi kemudian ditarik kesimpulan khususnya. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab

2 RSU Bunda Group, Apa yang sebenarnya terjadi selama menstruasi? *bunda.co.id* (<https://bunda.co.id/artikel/kesehatan/reproduksi/apa-yang-sebenarnya-terjadi-selama-menstruasi/#:~:text=Seingkali%20sebelum%20dan%20saat%20mengalami,diare%2C%20atau%20mengidam%20makanan%20tertentu>), diakses pada 3 Oktober 2024)

3 Anonimus, Menstruasi. *id.wikipedia.org* (<https://id.wikipedia.org/wiki/Menstruasi>), diakses pada 22 Oktober 2024)

4 Pasal 81, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5 pasal 93, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

6 Rhuina, Y. T. M., dan Kornelis, Y. (2024) Analisis Yuridis Implementasi Pemenuhan Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan Terkait Undang-Undang No.13 Tahun 2003. *Jurnal Ilmu Hukum Prima*. Vol. 7 No. 1. Hal. 111.

permasalahan hukum yang sedang dihadapi, serta membawa manfaat serta menambah pandangan bagi pembaca.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Urgensi penerapan cuti menstruasi bagi pekerja perempuan di Indonesia**

Menstruasi merupakan fungsi yang secara biologis terjadi secara natural serta penting berkontribusi untuk reproduksi kepada seluruh perempuan di dunia termasuk di Indonesia, hampir dalam keseluruhan hidupnya. Meskipun sebagai fungsi reproduksi yang dialami secara natural oleh perempuan, namun pengalaman menstruasi yang dialami dapat bervariasi, mulai dari gejala ringan hingga ke gejala berat.<sup>7</sup> Proses menstruasi ini umumnya berlangsung selama lima sampai delapan hari, namun biasanya hampir seluruh perempuan merasakan gejala yang membuat tubuh menjadi nyeri di hari pertama dan kedua. Akibat dari nyeri menstruasi di hari pertama dan hari kedua yang dialami oleh hampir seluruh perempuan, hal ini menyebabkan aktivitas, performa serta kualitas hidupnya terganggu. Permasalahan tersebut menjadi awal dari alasan kebijakan cuti menstruasi bagi pekerja perempuan berguna untuk menjamin perlindungan hak pekerja perempuan karena perbedaan fungsi reproduksi yang dialami.<sup>8</sup> Aturan kebijakan cuti menstruasi untuk pekerja perempuan telah diatur oleh Negara Republik Indonesia dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003. Pasal 81 ayat (1) menyatakan bahwa pekerja atau buruh perempuan yang dalam mengalami masa menstruasi merasakan sakit kemudian memberitahukan kepada pengusaha, diperbolehkan untuk tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua ketika menstruasi tersebut.<sup>9</sup>

Perusahaan di Indonesia masih banyak yang belum menerapkan kebijakan cuti menstruasi bagi pekerja perempuan. Biasanya terdapat beberapa reaksi perusahaan terhadap penerapan kebijakan cuti menstruasi ini. Adanya perusahaan yang telah mengimplementasikan kebijakan cuti menstruasi yang sudah sesuai dengan Undang-Undang. Perusahaan mengubah implementasi kebijakan cuti menstruasi dengan penawaran alternatif lain seperti uang tunjangan cuti menstruasi. Kemudian adanya perusahaan yang tidak memberikan kebijakan sama sekali terkait cuti menstruasi.<sup>10</sup> Masih banyak pekerja perempuan di Indonesia yang belum mengetahui tentang pemberlakuan Undang-Undang yang mengatur tentang kebijakan cuti menstruasi. Penyuluhan yang diberikan oleh pemerintah serta perusahaan dianggap masih kurang untuk memberikan pengetahuan terhadap pekerjaannya terkait kebijakan yang menguntungkan bagi pekerja perempuan yang mengalami nyeri pada saat menstruasi.<sup>11</sup> Namun disayangkan, ternyata masih banyak perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap kebijakan cuti menstruasi ini. Kemudian terdapat pula perusahaan yang bahkan membatasi penggunaan hak tersebut. Serta, pekerja perempuan memiliki kekhawatiran terhadap penggunaan kebijakan cuti menstruasi akan mempengaruhi mata pencahariannya atau bahkan dibebaskan tugas dari pekerjaannya.

### **Pentingnya penerapan cuti menstruasi bagi pekerja perempuan di Indonesia**

Hak cuti menstruasi merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap kepentingan makhluk sosial yang telah dilindungi oleh Negara Republik Indonesia. Setiap individu yang hidup di dunia ini mempunyai kepentingan yang diharapkan dapat dipenuhi serta terlindungi oleh hukum dengan tujuan terjaminnya keberlangsungan hubungan kerja sama secara harmonis tanpa adanya tekanan pihak pertama dengan pihak lain, berasal dari pihak

7 Diazani, A. dan Firmansyah, A. (2024). Implementasi Cuti Haid di Indonesia: Berhasilkah Penerapannya?. *Journal of Law, Administration, and Social Science*. Vol. 4 No. 6. Hal. 1080.

8 *Ibid.* Hal. 1081.

9 Pasal 81 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

10 Diazani, A. dan Firmansyah, A. *Op. Cit.* Hal. 1087.

11 Diazani, A. dan Firmansyah, A. *Loc. Cit.*

pengusaha ataupun berasal dari pihak pekerja.<sup>12</sup> Hal ini telah diatur dalam perlindungan yang dicantumkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Cuti menstruasi adalah salah satu dari banyaknya bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan, perlindungan tenaga kerja ini dapat dilakukan dengan pemberian tuntunan, ataupun meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan juga teknis, serta sosial ekonomi dengan melalui norma yang telah diberlakukan dalam lingkungan kerja.<sup>13</sup> Hal ini merupakan kebijakan yang diberikan kepada tenaga kerja perempuan di Indonesia untuk menghadapi gangguan akibat menstruasi sehingga dapat memengaruhi kesehatan, mengganggu produktivitas, serta tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut argumen para ahli yang mendukung implementasi kebijakan ini menyatakan, bahwa menstruasi dapat menurunkan efisiensi kerja serta masalah fisik menjadi lebih lemah. Perempuan yang mengalami gangguan ketika mengalami menstruasi, seperti pendarahan yang sangat berat, tidak diizinkan untuk bekerja selama menstruasi. Kebijakan ini dianggap dapat memberikan pekerja perempuan waktu untuk beristirahat sehingga pulih dari gangguan menstruasi yang dialaminya.

Penerapan cuti menstruasi bagi pekerja perempuan di Indonesia memiliki tujuan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat serta mendukung, sehingga perempuan dapat merasa nyaman dan tidak terbebani oleh rasa sakit yang sering dialami selama menstruasi, sehingga memiliki kesempatan untuk beristirahat dan memulihkan diri, dapat meningkatkan produktivitas serta kinerjanya di tempat kerja, sekaligus mengurangi stigma seputar menstruasi yang masih sering dianggap tabu, dengan memberikan pengakuan terhadap kebutuhan kesehatan spesifik perempuan dan menegaskan pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kesehatan pribadi, mencerminkan komitmen perusahaan terhadap keadilan gender, di mana hak-hak pekerja perempuan diakui dan dihargai, dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang tanpa harus mengorbankan kesehatan, hingga pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan dalam konteks sosial yang lebih luas.

## **KESIMPULAN**

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja berhak atas perlindungan serta kesejahteraan, yang mencakup hak untuk tidak mengalami diskriminasi di tempat kerja. Penerapan cuti menstruasi sejalan dengan prinsip tersebut, di mana perempuan tidak seharusnya merasa tertekan atau terhambat dalam menjalankan pekerjaannya hanya karena kondisi yang dialami setiap bulan. Dengan adanya cuti menstruasi, perusahaan menunjukkan komitmen untuk menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesehatan pekerja perempuan. Cuti menstruasi merupakan hak dasar pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang ketenagakerjaan. Penerapan yang efektif dari kebijakan ini tidak hanya akan meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja namun juga menghilangkan stigma tabu yang masih melekat pada fenomena natural ini. Banyaknya perusahaan yang masih ragu untuk mengimplementasikan kebijakan ini karena khawatir akan dampak terhadap produktivitas. Oleh karena itu edukasi yang intensif serta komitmen nyata yang diberikan pemerintah serta perusahaan, lingkungan kerja yang lebih inklusif dan seimbang bagi semua pekerja perempuan dapat tercipta. Secara keseluruhan, penerapan cuti menstruasi berdasarkan Undang-Undang no 13 tahun 2003 bukan hanya sekadar hak yang harus dipenuhi, tetapi juga merupakan investasi dalam kesehatan dan produktivitas tenaga kerja perempuan. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa setiap pekerja perempuan di

12 Lianto, V. T. (2022). Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid terhadap Tenaga Kerja Perempuan. *Jurnal Panorama Hukum*. Vol. 7 No. 2. Hal. 114.

13 Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan bidang Hubungan Kerja)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Hal. 58.

Indonesia dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang serta aman tanpa merasa khawatir akan terkena pelanggaran atas hak dasar mereka.

### **Saran**

Untuk meningkatkan kesadaran serta penerapan kebijakan cuti menstruasi di Indonesia, diperlukan beberapa langkah yang komprehensif. Pemerintah dan perusahaan harus melaksanakan sosialisasi untuk menginformasikan seluruh pekerja mengenai hak-hak dasar pekerja perempuan. Dalam era digital saat ini, media massa, dan aplikasi digital dapat dimanfaatkan sebagai platform promosi yang efektif untuk menyebarkan informasi, dengan cara tersebut, pekerja perempuan akan lebih memahami hak mereka terkait cuti menstruasi. Komitmen perusahaan terhadap kebijakan gender secara inklusif harus ditunjukkan secara konkrit. Perusahaan tidak hanya membuat kebijakan tertulis tetapi harus menerapkannya dalam kegiatan sehari-hari. Hal ini bisa dilakukan dengan menyediakan fasilitas yang mendukung kesehatan perempuan, seperti ruang istirahat yang nyaman atau akses ke layanan kesehatan. Ketika perusahaan menunjukkan komitmen nyata terhadap kesejahteraan pekerja perempuan, hal ini akan menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung. Diharapkan kesadaran akan hak cuti menstruasi dapat meningkat secara signifikan, sehingga pekerja perempuan di Indonesia dapat menjalani masa menstruasinya dengan lebih nyaman tanpa rasa khawatir akan dampak negatif terhadap karir mereka.

### **Ucapan Terima Kasih**

Peneliti memanjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa. Karena berkat, rahmat dan karunia serta mukjizat-Nya, peneliti dapat menyelesaikan artikel ini yang berjudul "Analisis hukum ketenagakerjaan terhadap penerapan cuti menstruasi bagi pekerja atau buruh perempuan". Oleh sebab itu, peneliti mengakui bahwa ada orang yang telah berjasa dibalik selesainya artikel ini. Peneliti mengucapkan terimakasih sebesar besarnya kepada pihak yang telah memberikan bantuan terhadap peneliti hingga artikel ini dapat diselesaikan. Penulis mengucapkan terimakasih banyak secara khusus kepada Bu Christine S.T. Kansil S.H., M.Hum. selaku dosen mata kuliah kapita selekta kenegaraan yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran. Peneliti sangat mengharapkan masukan, kritikan serta saran yang membangun segala kekurangan dan ketidaksempurnaan artikel ini, dengan tujuan penyempurnaan artikel yang telah dibuat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan bidang Hubungan Kerja)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Diazani, A. dan Firmansyah, A. (2024). Implementasi Cuti Haid di Indonesia: Berhasilkah Penerapannya?. *Journal of Law, Administration, and Social Science*. Vol. 4 No. 6.
- Lianto, V. T. (2022). Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid terhadap Tenaga Kerja Perempuan. *Jurnal Panorama Hukum*. Vol. 7 No. 2.
- Rhuina, Y. T. M., dan Kornelis, Y. (2024) Analisis Yuridis Implementasi Pemenuhan Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan Terkait Undang-Undang No.13 Tahun 2003. *Jurnal Ilmu Hukum Prima*. Vol. 7 No. 1.
- Pasal 81, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Pasal 81 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Pasal 93, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan