
PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK CUTI HAID BAGI PEKERJA PEREMPUAN DALAM REGULASI KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Alifia Nur Basanti^{1*}, Fenny Fatriani²

¹Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

²Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

*Correspondence: alifianbasanti@gmail.com

SEJARAH ARTIKEL

Diterima: 30.12.2024

Direvisi: 23.04.2025

Disetujui: 23.04.2025

LISENSI ARTIKEL

Hak Cipta © 2025

Penulis: Ini adalah artikel akses terbuka yang didistribusikan berdasarkan ketentuan Creative Commons Attribution 4.0 International License.

ABSTRAK

Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan terhadap hak cuti haid sangat urgen penerapannya untuk mencegah terjadinya diskriminasi gender dalam lingkup ketenagakerjaan. Sehingga fokus pada penelitian ini adalah mengenai bagaimana UU Ketenagakerjaan dalam perlindungan hukum, saksi, dan faktor yang menyebabkannya hak cuti haid ini tidak diterapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis perlindungan hukum pekerja perempuan serta sanksi bagi pengusaha yang tidak memberikan hak cuti haid. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kepustakaan (*library research*) dengan pendekatan penelitian yuridis normatif dan pengolahan data analisis kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yakni perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventifnya adalah dibentuknya UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Sedangkan perlindungan hukum represifnya penindakan lanjutan yang ditempuh oleh perusahaan ataupun pekerja atas pelanggaran yang terjadi atas hak cuti haid. (2) Sanksi yang diberikan jika terjadi pelanggaran atas hak cuti haid dan upahnya tercantum dalam Pasal 186 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan yakni kurungan pidana selama 1 bulan s.d. lama 4 tahun dan juga dikenakan denda sebesar Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) s.d. Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah). (3) Terdapat 3 faktor dari tidak terpenuhinya hak cuti haid bagi pekerja perempuan, yaitu terbatasnya pengetahuan pekerja perempuan atas haknya mengenai hak cuti haid, kurangnya sosialisasi atau pendidikan dari perusahaan dan pemerintah, dan kurangnya pemahaman dari pengusaha mengenai ketentuan yang terdapat pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Kata Kunci: perlindungan hukum, cuti haid, ketenagakerjaan

ABSTRACT

It is urgent to implement legal protection for female workers regarding the right to menstrual leave to prevent gender discrimination in the employment sphere. So the focus of this research is on how the Employment Law provides legal protection, witnesses, and the factors that cause the right to menstrual leave not to be implemented. The aim of this research is to analyze the legal protection of female workers as well as sanctions for employers who do not provide menstrual leave rights. The research method used is a library research method with a normative juridical research approach and qualitative analysis data processing. The results of this research show that (1) Legal protection for female workers, namely preventive legal protection and repressive legal protection. The preventive legal protection is the establishment of Law Number 13 of 2003 concerning Employment. Meanwhile, repressive legal protection means follow-up actions taken by companies or workers for violations of menstrual leave rights. (2) The sanctions given if there is a violation of the right to menstrual leave and wages are stated in Article 186 Paragraph (1) of the Manpower Law, namely criminal imprisonment for 1 month to 1 month. 4 years and also subject to a fine of Rp. 10,000,000 (ten million rupiah) up to. Rp. 400,000,000 (four hundred million rupiah). (3) There are 3 factors in the non-fulfillment of menstrual leave rights for female workers, namely limited knowledge of female workers regarding their rights regarding menstrual leave rights, lack of socialization or education from companies and the government, and lack of

understanding from employers regarding the provisions contained in statutory regulations. invitation valid in Indonesia.

Keywords: *legal protection, menstrual leave, employment*

1. Pendahuluan

Warga negara Indonesia tiap orangnya mempunyai hak untuk memperoleh kesejahteraan sepanjang hidupnya. Hal ini dituangkan pada ketentuan Undang-Undang Dasar 1945 dalam alenia ke-4 yang berbicara bahwa negara Indonesia memiliki tujuan yang mulia untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Maka dari itu negara memiliki kewajiban besar dan tanggungjawab yang berat atas sejahteranya kehidupan warga negaranya. Hal ini pun mencakup perlindungan bagi masyarakat di dalamnya, perlindungan yang tegas ini tentu akan mewujudkan keamanan, kesejahteraan, kedamaian, dan kedilan bagi seluruh masyarakat (Marzuki, 2008).

Perlindungan masyarakat adalah salah satu bagian dari penegak hukum dalam sebuah negara, pelaksanaan hukum ini tentunya harus memberikan sebuah mamfaat yang berguna untuk masyarakat agar tak menyebabkan ketidaknteraman dan masalah di dalam masyarakat. Pada hakikatnya, hukum bisa melindungi setiap hak dan kewajiban yang dimiliki tiap individu, maka dari itu perlindungan hukum yang tegas akan menciptakan keberhasilan dari tujuan hukum itu yang sebenar-benarnya. Pengaturan hukum atau regulasi yang ada di Indonesia dituangkan dalam Undang-Undang yang tentunya memiliki tujuan untuk untuk menegakkan norma dan hukum yang ada di masyarakat. Di samping itu, Undang-Undang ini juga dibuat untuk setiap masyarakat atau individu mendapatkan hak dalam perlindungan dan kepastian hukum, yang mana hak tersebut sudah tertuang dalam UUD Tahun 1945 sebagai sebuah landasan bagi Negara Indonesia yang mana tepatnya terkandung dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD Tahun 1945. Dalam Pasal tersebut dapat dijabarkan bahwa setiap warga negara baik itu laki-laki ataupun perempuan tentunya memiliki kedudukan yang setara atau sama dalam hukum ataupun dalam sistem pemerintahan dan juga berhak untuk pekerjaan yang layak sebagai usaha untuk menunjang hidupnya yang layak dengan pekerjaan yang layak juga (Hanifah, 2020).

Ketenagakerjaan ialah hal yang menyatu dalam aspek pembangunan nasional yang bersumber pada Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Tenaga kerja memiliki kedudukan dan peran yang terlampau sangat urgen salah satunya menjadi pelaku dan sasaran dalam pembangunan nasional. Maka dari itu, tenaga kerja tentunya harus memiliki hak-haknya sebagai tenaga kerja yang kebijakan atau regulasinya harus di atur dalam sebuah peraturan dalam hukum Indonesia. Regulasi tersebut di dalamnya diatur mengenai hal perlindungan atas hak-hak bagi pekerja, keselamatan pekerja ketika melaksanakan perkerjaannya, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan bagi para pekerja. Tujuan dari penegasan dan peningkatan perlindungan bagi tenaga kerja adalah hal yang memang perlu diupayakan supaya marwah dan kemanusiaan bagi tenaga kerja ikut terangkat karena mereka layak untuk mendapatkannya (Pratiwi & Suharyanti, 2020).

Perlindungan bagi tenaga kerja memiliki tujuan untuk menjamin segala hak-hak dasar yang wajib dimiliki oleh pekerja, selain itu perlindungan tenaga kerja juga bertujuan untuk menjamin terselenggaranya hubungan kerja dan dalam sistemnya yang teratur dan kemanusiaan dengan tidak adanya tekanan dari berbagai pihak baik dari petinggi ataupun sesama pekerja. Maka, setiap perusahaan atau pelaku usaha wajib hukumnya untuk melakukan ketentuan dalam perlingan terhadap pekerjanya sesuai dengan regulasi atau kebijakan yang berlaku di Indonesia. Salah satu hak bagi pekerja ialah mendapat imbalan (gaji) dan mendapat perlakuan yang setara dalam sebuah hubungan kerja. Hal ini disinggung dalam peraturan perundang-undangan yang tercantum dalam Pasal 28 huruf D UUD NRI Tahun 1945 (Septiani & Lesmana, 2023).

Para pekerja memerlukan kepastian atas jaminan dalam setiap kegiatan pekerjaan yang dilakukannya untuk memperoleh sebuah imbalan atau nafkah, lebih lagi bagi para tenaga kerja perempuan. Memperluas kesempatan kerja dan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja adalah kebijakan yang paling penting untuk diupayakan. Dewasa ini atas berbagai desakan ekonomi dan timbulnya kesempatan untuk bekerja sudah memberi berbagai peluang yang jangkauanya luas terutama bagi para pekerja perempuan. Pekerja perempuan ialah bagian dari tenaga kerja yang melaksanakan sebuah kegiatan pekerjaan, untuk dirinya sendiri atau melakukan pekerjaan dengan adanya hubungan kerja ataupun di bawah perintah suatu pengusaha/badan hukum. Dikarenakan dalam setiap pekerjaan mempunyai resiko tersendiri yang berbeda tingkatannya, apalagi bagi para pekerja perempuan. Maka

dari itu, harus ada hak-hak yang wajib dimiliki pekerja dan hak-hak tersebut wajib diberikan oleh para pelaku usaha kepada para pekerjanya. Akan tetapi masih ada saja pelaku usaha yang tidak mengetahui hak wajib yang harus diberikan kepada pekerja, oleh sebab itu perlu payung hukum yang jelas sebagai upaya untuk melindungi hal bagi para pekerja terutama pekerja perempuan (Watunglawar et al., 2023).

Terdapat beberapa regulasi yang mengatur mengenai perlindungan tenaga kerja perempuan yaitu dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, selain itu dalam Keputusan Menteri dan juga Peraturan Pemerintah. Disebutkan dalam UU Ketenagakerjaan bahwa pekerja perempuan wajib mendapatkan perlindungan di antaranya perlindungan keselamatan kerja, kesehatan pekerja, tidak lupa perlindungan kesejahteraan pekerja dan jaminan terhadap perlindungan bagi reproduksi perempuan yang mana hal ini perusahaan memberikan hak khusus kepada pekerja perempuan untuk beristirahat ketika sedang haid. Hal ini termasuk dalam pemberian hak asasi manusia dan disebutkan pula pada Pasal 49 ayat (2) UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM yang menjabarkan bahwa Perempuan memiliki hak untuk mendapat perlindungan yang khusus soal pekerjaan dan profesinya pada hal-hal yang bisa memberi ancaman kepada keselamatan atau kesehatannya yang berkaitan dengan fungsi pada reproduksinya. Yang termasuk hak untuk melindungi fungsi reproduksi perempuan yakni salah satunya yaitu hak cuti haid, selain itu ada hak cuti melahirkan, dan hak cuti menyusui (Adi Putra et al., 2023).

Fakta di lapangan sayangnya masih banyak perusahaan di Indonesia yang melanggar hak para pekerja perempuan dengan tak memberikan atau tak mengizinkan hak cuti haid kepada para pekerja perempuan. Perusahaan yang tidak memberikan cuti haid kepada pekerja perempuan mungkin tidak mengerti bahwa hak cuti yang diberikan memiliki urgensi penting. Dalam kesehatan, cuti haid dipergunakan karena wanita yang sedang mengalami nyeri atas haidnya untuk melakukan istirahat dan kembali sehat dengan tidak adanya tekanan dalam pekerjaannya. Di sisi lain, cuti haid ini bisa untuk mewujudkan lingkungan kerja dengan lebih ramah, nyaman dan adil, yang mana kebutuhan biologis bagi perempuan dapat dihargai dan diakui. Dan sebaliknya, kurangnya perlindungan hukum terhadap karyawan perempuan yang tak diizinkan atau tak mendapat hak cuti haid tentunya bisa meningkatkan kesenjangan gender di suatu perusahaan dan membiasakan sikap diskriminasi bagi perempuan khususnya dalam bidang ketenagakerjaan dalam melakukan pekerjaannya (Susiana, 2019).

Penelitian yang diteliti oleh (Rini & Raharjo, 2023). yang memperlihatkan salah satu fakta di lapangan yang ternyata tidak memberikan upah sepenuhnya ketika cuti haid kepada pekerja perempuan adalah PT Argantha Jaya Globalindo, dengan tidak memberikan upah pekerja perempuan selama pekerja tersebut sedang cuti haid tentunya menandakan bahwa perusahaan tersebut sudah melanggar regulasi dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sudah jelas tertera bahwa selama cuti haid, pekerja perempuan tetap mendapat gaji penuh.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, tulisan dalam artikel ini akan membahas lebih dalam mengenai bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja perempuan atas hak haid dalam regulasi UU Ketenagakerjaan, selanjutnya akan dibahas pula mengenai penegakan hukum atas perusahaan yang tidak memberikan hak haid kepada pekerja perempuan dan bagaimana faktor atau hambatan mengapa suatu perusahaan tidak mau memberikan hak cuti haid kepada pekerja perempuan.

2. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kepustakaan (*library research*) melalui pendekatan penelitian yuridis normatif dengan menjelaskan peraturan perundang-undangan yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengacu pada perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan dalam mendapatkan hak cuti haid. Dalam penelitian ini digunakan data sekunder yakni literatur-literatur, seperti buku, jurnal, skripsi terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Sumber data sekunder yang digunakan mengacu pada ketentuan hukum pidana dalam hukum positif Indonesia. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, yaitu dengan menguraikan mengenai bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja perempuan atas hak cuti haidnya, diuraikan pula mengenai saksi apa yang diberikan jika terjadi pelanggaran terhadap hak cuti haid terhadap pekerja perempuan dan apa faktor yang menyebabkannya hak cuti haid ini tidak diterapkan menurut UU Ketenagakerjaan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Atas Hak Haid Dalam Regulasi UU Ketenagakerjaan

Perlindungan Hukum terjadi dikarenakan terdapat hubungan yang disebut hubungan hukum. Hubungan hukum dapat dikatakan ialah sebuah interaksi dari subjek hukum yang memiliki keterkaitan dengan akibat hukum yang menimbulkan sebuah hak dan kewajiban. Muchsin berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah sesuatu yang dapat melindungi subjek dengan berbagai regulasi dan peraturan lainnya yang kemudian berlaku yang harus dipatuhi dan bersifat memaksa dalam pelaksanaannya dan memiliki sanksi di dalamnya (Soeroso, 2006).

Perlindungan hukum bisa kita bedakan menjadi dua, yakni: 1) Perlindungan hukum preventif, yakni perlindungan bagi subjek hukum yang diberikan oleh suatu pemerintahan dengan maksud tujuan mencegah hal sebelum suatu pelanggaran terjadi. Perlindungan ini diatur dalam sebuah regulasi atau peraturan dengan tujuan

untuk mencegah terjadinya sebuah pelanggaran dan memberikan sebuah batasan atau peringatan dalam melakukan suatu hal. 2) Perlindungan hukum represif, yakni sebuah perlindungan yang diberikan ketika sudah terjadinya suatu bentuk pelanggaran, hal ini berupa berupa sanksi seperti halnya denda uang, kurungan penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan kepada subjek hukum yang sudah melanggar aturan yang ada (Harjono, 2003).

Sama halnya dengan perempuan, perempuan memiliki hak untuk diakui, dihargai, dan mendapatkan perlindungan termasuk HAM atas kesehatan dan reproduksinya. Hak-hak perempuan memang sudah terjamin dalam berbagai regulasi internasional, misalnya *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW) sebuah konvensi yang mana membahas mengenai penghapusan diskriminasi dalam berbagai hal terhadap perempuan dan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM). Dalam hal keadilan gender pun ditekankan bahwa harus adanya sebuah perlakuan dan kesempatan yang setara bagi laki-laki ataupun perempuan di dalam semua aspek kehidupan yang salah satunya adalah pekerjaan (Nampira & Setyowahyuningsih, 2016).

Cuti haid termasuk ke dalam salah satu hak asasi manusia bagi perempuan, khususnya bagi para pekerja perempuan dan merupakan sebuah pelaksanaan dari kesetaraan gender di lingkup ketenagakerjaan. Hal ini secara tegas diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai bagaimana perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja perempuan atas haknya dalam mendapatkan cuti haid. Dalam regulasinya mengenai perlindungan hukum dalam hal ini termasuk pada hak dasar yang diberikan kepada pekerja perempuan di tempat kerja, yang mana hal ini disebut sebagai hak asasi manusia. Dalam Pasal 81, UU Ketenagakerjaan sudah jelas disebutkan bahwa tiap pekerja perempuan mempunyai hak untuk memiliki waktu istirahat yang cukup atau tidak wajib untuk melakukan pekerjaannya jika sedang merasakan sakit pada masa haidnya selama hari pertama sampai hari kedua dalam siklus menstruasinya. Kemudian di dalam Pasal 84 UU Ketenagakerjaan juga dijelaskan bahwa pekerja perempuan yang sedang menggunakan hak cutinya salah satunya hak cuti haid tetap berhak mendapatkan imbalan atau upah penuh (Arista, 2020).

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yakni berupa perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif dalam pemberian hak cuti haid kepada pekerja perempuan bisa kita lihat dengan dibentuknya regulasi atau peraturan perundang-undangan oleh pemerintah, salah satunya adalah UU Nomor 13 Tahun 2004 mengenai Ketenagakerjaan yang tepatnya tercantum dalam Pasal 81 yang sebelumnya sudah dijelaskan. Hal ini tentunya bertujuan sebagai tindakan pemerintah untuk mencegah terjadinya pelanggaran pengusaha-pengusaha kepada pekerja perempuan ketika dalam masa haid di tempat kerjanya. Selain itu, terdapat perlindungan hukum represif terhadap pemberian atas hak cuti terhadap pekerja perempuan, perlindungan hukum ini bisa berupa penindaklanjutan yang bisa ditempuh oleh perusahaan ataupun pekerja atas permasalahan atau pelanggaran yang terjadi yang bersangkutan dengan hak cuti haid. Pada hal ini, permasalahannya bisa selesai dengan damai melalui kekeluargaan ataupun lanjut ke jalur hukum untuk mendapatkan keadilan dari permasalahan tersebut. Perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja perempuan, baik preventif ataupun represif, semuanya tentu memiliki tujuan yang jelas untuk memberi rasa aman dan tenteram bagi para pekerja perempuan di tempat kerjanya (Anggra et al., 2020).

Regulasi kebijakan mengenai pemberian hak cuti haid yang tercantum di dalam UU Ketenagakerjaan juga sudah tegas dijelaskan bahwa hak cuti haid ini adalah perlindungan afirmatif, perlindungan ini mempunyai tujuan yakni perusahaan yang memberikan sebuah pekerjaan memiliki kewajiban untuk tidak melangrang para pekerja perempuan untuk melakukan pekerjaannya ketika sedang dalam keadaan haid selama satu sampai dua hari dalam siklus haidnya. Perlu diperhatikan juga ketika terjadi kesepakatan kerja antara majikan dan pekerja harus memperhatikan ada atau tidak ketentuan atau kesepakatan mengenai hak atas cuti haid bagi pekerja perempuan, hal ini tentunya berfungsi agar para pekerja perempuan mendapat perlindungan hukum (Apdolah & Huriani, 2022).

Salah satu tujuan dalam memberikan cuti haid pada pekerja perempuan adalah sebagai penghormatan pada hak pekerja perempuan. Walaupun dalam kenyataannya, cuti haid ini terbilang cukup kurang penerapannya di dunia ketenagakerjaan, hal ini tentunya diperlukan tindakan pemerintah yang tegas dalam melindungi hak-hak bagi para pekerja perempuan agar terwujudnya keadilan di lingkup ketenagakerjaan. Jikalau terjadi pelanggaran atas hak ini dengan seharusnya, maka tidak adanya juga perlindungan hukum bagi pekerjaannya, dan juga kurangnya peran dari pemerintah yang tidak maksimal. Hal ini bisa terlihat di berbagai perusahaan di Indonesia yang masih belum menerapkan hak cuti haid pada pekerja perempuan yang sebenarnya menjadi sesuatu yang urgen dan sangat berpengaruh bagi kesehatan reproduksinya (Pramesti et al., 2021).

3.2. Penerapan Sanksi Atas Perusahaan Yang Tidak Memberikan Hak Cuti Haid Kepada Pekerja Perempuan

Perlindungan terhadap pekerja terkhusus bagi pekerja perempuan ialah sebuah patokan dari kesungguhan pemerintah dalam melindungi seluruh hak para pekerja perempuan. Dalam hal pemberian hak cuti haid ini pemerintah sudah membentuk sebuah regulasi yang bertujuan untuk melindungi hak para pekerja perempuan. Hal ini tertuang dalam Pasal 81 UU No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yang pada Pasa tersebut dijelaskan bahwa pekerja perempuan tidak wajib untuk bekerja ketika sedang merasakan nyeri haid selama hari pertama dan

hari keduanya masa haid. Tidak lupa hal ini diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun PKB (Harahap, 2020).

Fakta di lapangan, banyak sekali perusahaan-perusahaan di Indonesia yang tak memberi hak atas cuti haid bagi pekerja perempuannya. Jika dalam sebuah perusahaan tidak diatur mengenai hak cuti haid bagi pekerja perempuan di peraturan perusahaannya, maka diharuskan untuk merevisi atau merubah peraturan tersebut dikarenakan tidak sesuai dengan ketentuan yang ada di UU Ketenagakerjaan. Dan jika perusahaan mengabaikan dan tidak menindaklanjuti untuk merevisi peraturan tersebut, maka perusahaan itu akan mendapat teguran dan pengawasan yang lebih tegas dari Dinas Ketenagakerjaan sebagai pembina, pengendalian dan mengawasi perusahaan tersebut sesuai dengan prosedurnya, dan mungkin pula perusahaan tersebut mendapat sanksi administratif dengan membayar denda (Ratnawijaya et al., 2023).

Jika pada suatu perusahaan tidak memberikan hak cuti haidnya kepada pekerja perempuan dan juga tidak memberikan upah ketika sedang dalam masa cutinya, maka perusahaan tersebut dapat dikenakan sanksi. Peraturan mengenai upah dijelaskan pada Pasal 93 Ayat (2) yang menjelaskan bahwa perusahaan wajib memberikan upah jika pekerjaanya sedang melakukan cuti haid akibat dari nyeri haid di hari pertama dan keduanya masa haidnya. Dan jika perusahaan dalam hal ini melanggar ataupun menolak, tentunya perusahaan dapat dikenakan sanksi. Sanksi yang diberikan ini jelas dikatakan dalam Pasal 186 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa jika terjadi pelanggaran terhadap Pasal 93 yang dengan tidak memberikan upah ketika pekerja sedang dalam masa cuti haid maka akan diberikan sanksi pidana sedikitnya selama 1 bulan dan paling lama selama 4 tahun dan juga dikenakan denda sedikitnya sebesar Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling maksimal Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah) (Anggita et al., 2024).

Cara lain yang bisa ditempuh jika terdapat pelanggaran atau perselisihan dalam industrial adalah dengan dilakukannya perundingan terlebih dahulu kedua belah pihak antara pengusaha dengan pekerja atau bisa dengan perwakilan dari serikat pekerja yang sedang dalam masalah. Jika dalam kurun waktu 30 hari terdapat salah satu pihak memilih untuk menolak atau mengabaikan perundingan atau menolak untuk berdamai, maka cara perundingan ini gagal dilaksanakan. Kemudian apabila cara perundingan atau cara mediasi tidak bisa terselesaikan, maka untuk menindaklanjuti permasalahannya akan dibawa langsung ke pengadilan untuk mendapatkan keadilan secara langsung dan tegas (Sudharma et al., 2021).

3.3. Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Tidak Terpenuhinya Hak Cuti Haid Terhadap Pekerja Perempuan

Eksistensi pekerja perempuan tak bisa dihindari sebagai salah satu elemen yang turut serta dalam membangun perekonomian negara. Akan tetapi tak dapat dipungkiri juga bahwasannya pekerja perempuan ini juga mempunyai dua peran sekaligus, yaitu sebagai tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan harus dilindungi haknya sebagai pekerja, dan di sisi lain berperan sebagai perempuan yang memiliki kodrat untuk haid, melahirkan, menyusui yang mana hal ini perlu dilindungi hak reproduksinya. Maka dari itu, pekerja perempuan memiliki perlindungan khusus supaya pekerja perempuan dihormati sebagai kodratnya sebagai perempuan. Salah satu perlindungan ini adalah dengan memberikan hak cuti haid kepada pekerja perempuan. Namun masih sering kita lihat bahwa dalam kenyataannya masih banyak pelaku usaha atau perusahaan yang mengabaikan mengenai hak cuti haid terhadap pekerja perempuan.

Tidak terpenuhinya hak cuti haid bagi pekerja perempuan bisa disebabkan oleh beberapa faktor yaitu di antaranya; 1) Kurangnya pengetahuan pekerja perempuan atas haknya mengenai hak cuti haid. Kurangnya pengetahuan dari pekerja ini menjadi salah satu faktor perlindungan dan penerapan terhadap hak cuti haid tidak terlaksana. Banyak pekerja perempuan tak sadar bahwa mereka mempunyai salah satu hak ini, sehingga mereka tidak berani untuk mengajukan cuti haid ketika saatnya dibutuhkan. 2) Kurangnya sosialisasi atau pendidikan dari perusahaan atau pemerintah. Pemerintah dan perusahaan mempunyai peran yang krusial untuk memastikan bahwa pekerja perempuan dapat memahami hak-hak mereka ketika sedang bekerja. Pada kenyataannya, sosialisasi mengenai hak cuti haid banyaknya dilakukan dengan tidak optimal. Perusahaan seringkali mengabaikan kewajiban ini karena dianggap sebagai hal yang dianggap tidak terlalu penting atau juga karena lebih memprioritaskan efisiensi kerja daripada pemenuhan hak pekerja. Di samping itu, pemerintah sebagai regulator masih kurang aktif dalam mengedukasi pengusaha mengenai pentingnya hak cuti haid bagi pekerja perempuan. 3) Perusahaan atau pelaku usaha. Banyak pengusaha yang memang tidak mengetahui bahwa mereka memiliki kewajiban untuk memberikan hak berupa cuti haid kepada pekerja perempuan sesuai peraturan yang berlaku. Bahkan di beberapa perusahaan tidak memiliki kebijakan yang mengatur ketentuan dalam pemberian cuti haid. Kurangnya pemahaman ini akan berdampak pada perlakuan diskriminatif dan tidak menghargai pada kebutuhan biologis terhadap pekerja perempuan (Khotimah, 2015).

4. Kesimpulan

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yakni berupa perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif adalah dengan dibentuknya regulasi atau peraturan

perundang-undangan oleh pemerintah, yaitu tercantum dalam UU Nomor 13 Tahun 2004 mengenai Ketenagakerjaan yang tepatnya tercantum dalam Pasal 81. Sedangkan perlindungan hukum represifnya adalah berupa penindakan lanjutan yang bisa ditempuh oleh perusahaan ataupun pekerja atas permasalahan atau pelanggaran yang terjadi yang bersangkutan dengan hak cuti haid.

Sanksi yang diberikan jika perusahaan tidak memberikan hak cuti haid dan tidak membayar upah ketika sedang cuti adalah tercantum dalam Pasal 186 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan akan diberikan sanksi pidana selama 1 bulan sampai dengan lama 4 tahun dan juga dikenakan denda sebesar Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) sampai dengan Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

Terdapat 3 faktor dari tidak terpenuhinya hak cuti haid bagi pekerja perempuan, yaitu terbatasnya pengetahuan pekerja perempuan atas haknya mengenai hak cuti haid, kurangnya sosialisasi atau pendidikan dari perusahaan atau pemerintah, dan kurangnya pemahaman dari pengusaha mengenai ketentuan yang terdapat pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Daftar Pustaka

Jurnal

- Adi Putra, I. G., Poetri Paraniti, A. . S., & Pidada, I. . A. (2023). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Sektor Kepariwisata. *Jurnal Yustitia*, 17(2), 48–60. <https://doi.org/10.62279/yustitia.v17i2.1125>
- Anggita, N. C., Rizka, D., Mustika, A., Respamuji, A., & Azhari, A. N. (2024). Implementasi Hak Pekerja Memperoleh Cuti Haid Dalam UU Ketenagakerjaan. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(2022), 27–31.
- Anggra, I. M., Seputra, I. P. G., & Suryani, L. P. (2020). Perlindungan Hukum Karyawan PT. Arta Sedana Retailindo yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja atas Klaim BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Konstruksi Hukum*, 1(2), 416–420. <https://doi.org/10.22225/jkh.2.1.2536.416-420>
- Apdolah, H. A. Al, & Huriani, Y. (2022). Penerapan Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan di SMP Nusaibah Leadership Islamic Boarding School. *Jurnal Iman Dan Spiritualitas*, 2(3), 327–332. <https://doi.org/10.15575/jis.v2i3.18572>
- Arista, W. (2020). Penerapan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Berdasarkan Pasal 81 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Tri Pantang*, 6(2), 75–83. <https://doi.org/10.51517/jhtp.v6i2.266>
- Hanifah, I. (2020). Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 17(2), 193–208. <http://hukumonline.com/detail>.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenakerjaan*. Literasi Nusantara. <https://doi.org/10.2307/j.ctt1zqrn98.22>
- Khotimah, K. (2015). Diskriminasi Gender terhadap Perempuan dalam Sektor Pekerjaan. *Jurnal Studi Islam Gender Dan Anak*, Vol. 4(No. 1), 158–180. 10.24090/yy.v4i1.2009.pp158-180
- Nampira, E. K., & Setyowahyuningsih, A. (2016). Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang. *Public Health Perspective Journal*, 1(1), 54.
- Pramesti, D. A., Widiastuti, W., & Yuliawati, F. (2021). Peran Negara Dalam Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Pada Pemenuhan Cuti Haid di Kota Cimahi. *Jurnal Ilmu Politik Dan Pemerintahan*, 7(1), 29–46. <https://doi.org/10.37058/jipp.v7i1.2619>
- Pratiwi, A. N. M. A. D., & Suharyanti, N. P. N. (2020). Perlindungan Hukum Hak Karyawan Dalam Kaitannya Dengan Peraturan Perusahaan Yang Melarang Karyawannya Melamar Pekerjaan Di Tempat Lain. *Jurnal Legal Reasoning*, 2(2), 108–119. <https://doi.org/10.35814/jlr.v2i2.2220>
- Ratnawijaya, R. R., Rusli, B., & Irianto, K. D. (2023). Implementasi Hak Cuti Haid Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *Ensiklopedia of Journal*, No. 1(Vol. 6), 100.
- Rini, J., & Raharjo, P. (2023). Pemenuhan Hak-Hak Khusus Pekerja Perempuan Di Kabupaten Karanganyar Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *PLEDOI (Jurnal Hukum Dan Keadilan)*, Vol. 2(No. 2). <https://doi.org/10.56721/pledoi.v2i2.198>
- Septiani, N. A., & Lesmana, T. (2023). Analisis Sistem Kebijakan dan Perlindungan Hukum tentang Ketenagakerjaan Terkait Kesejahteraan bagi Tenaga Kerja dalam Perspektif Hukum di Indonesia. *Civilia : Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 2(1). <http://jurnal.anfa.co.id>
- Soeroso. (2006). *Pengantar Ilmu Hukum*. Sinar Grafika.
- Sudharma, K. J. A., Artami, I. A. K., & Rachella³, B. (2021). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Vyavahara Duta*, Vol. 16(No. 1), 1–13. <https://doi.org/10.25078/vd.v16i1.2068>
- Susiana, S. (2019). Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(2), 207–221. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v8i2.1266>
- Watunglawar, B., Perlindungan, Wowor, K., & Tendean, J. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut Sistem Hukum Di Indonesia. *Sosied*, 6(1), 265–279.

<https://jurnal.poltekstpaul.ac.id/index.php/jsosied/article/view/635>

Buku

Harjono. (2003). *Dasar-Dasar Perlindungan Tenaga Kerja*. CV. Makna jaya.
Marzuki, P. M. (2008). *Pengantar Ilmu Hukum*. Kencana.