

PEMENUHAN HAK CUTI HAID BAGI PEKERJA PEREMPUAN DI PT HARMONI MATA KAYU

Amaliyah Amrayni¹, Fridaus², Rahmat Gm Manik³
[amaliyahamrayni@gmail.com¹](mailto:amaliyahamrayni@gmail.com)
Universitas Riau

Abstrak

Hak cuti haid merupakan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang diatur dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang membebaskan pekerja perempuan dari kewajiban bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid apabila merasakan sakit dan memberitahukannya kepada pengusaha. Penelitian ini bertujuan menganalisis pemenuhan hak cuti haid bagi pekerja perempuan di PT Harmoni Mata Kayu serta upaya pemenuhannya. Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris dengan pendekatan sosiologis. Data diperoleh melalui wawancara dengan pihak perusahaan dan pekerja perempuan serta studi kepustakaan terhadap bahan hukum yang berkaitan dengan pemenuhan hak cuti haid. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan hak cuti haid di PT Harmoni Mata Kayu belum terpenuhi dengan optimal. Perusahaan memberikan toleransi berupa istirahat sementara, bekerja setengah hari, atau izin tidak masuk kerja, tetapi ketidakhadiran karena haid masih diperhitungkan sebagai cuti tahunan. Kondisi tersebut menunjukkan kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein*, karena perusahaan yang memenuhi unsur Pasal 108 ayat (1) belum memiliki Peraturan Perusahaan sebagai instrumen pengaturan, sementara Pasal 81 ayat (2) mengatur pelaksanaan hak cuti haid melalui perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Akibatnya, pelaksanaan hak masih bertumpu pada kebijakan dan kebiasaan perusahaan. Pemenuhannya perlu dilakukan melalui pembentukan Peraturan Perusahaan yang mengatur hak cuti haid dan mekanisme pelaksanaannya, termasuk pengajuan, pencatatan terpisah dari cuti tahunan, serta perlindungan bagi pekerja.

Kata Kunci: Pemenuhan Hak, Cuti Haid, Pekerja Perempuan.

Abstract

*Menstrual leave is a form of legal protection for female workers as provided under Article 81 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, which exempts female workers from the obligation to work on the first and second days of menstruation when they experience pain and notify the employer. This study aims to analyze the fulfillment of menstrual leave rights for female workers at PT Harmoni Mata Kayu and the measures undertaken to ensure their fulfillment. This study employs an empirical legal research method with a sociological approach. Data were obtained through interviews with the company and female workers, as well as a literature review of legal materials related to the fulfillment of menstrual leave rights. The results show that the fulfillment of menstrual leave rights at PT Harmoni Mata Kayu has not been optimal. The company provides accommodations in the form of temporary rest, half-day work, or permission to be absent from work; however, absences due to menstruation are still counted as annual leave. This condition demonstrates a gap between *das sollen* and *das sein*, as the company, which meets the requirements under Article 108 paragraph (1), does not yet have Company Regulations as an instrument governing employment matters, while Article 81 paragraph (2) provides that the implementation of menstrual leave rights shall be regulated through an employment agreement, Company Regulations, or a collective labor agreement. Consequently, the implementation of this right still relies on company policies and practices. Its fulfillment should be pursued through the establishment of Company Regulations governing menstrual leave rights and their implementation mechanisms, including procedures for requesting leave, separate record-keeping from annual leave, and worker protection.*

Keywords: *Fulfillment of Rights, Menstrual Leave, Female Workers.*

PENDAHULUAN

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan pada tahun 2024 berada pada kisaran lebih dari 54%, yang menunjukkan bahwa jutaan perempuan telah terlibat dalam berbagai sektor pekerjaan, baik formal maupun informal. Sebagian besar pekerja perempuan berada pada usia produktif atau usia reproduktif, yaitu rentang usia ketika perempuan secara biologis mengalami siklus haid sebagai proses fisiologis normal. Haid merupakan bagian dari kesehatan reproduksi perempuan yang dalam kondisi tertentu dapat menimbulkan gangguan kesehatan berupa nyeri haid atau *dismenore*.

Dismenore dapat menimbulkan nyeri dan gangguan aktivitas yang berdampak pada produktivitas serta kondisi pekerja apabila tidak diberikan kesempatan beristirahat. Dalam bekerja, kondisi tersebut berdampak pada penurunan produktivitas, meningkatkan risiko kesalahan kerja, serta mempengaruhi keselamatan kerja dan penurunan kesehatan pekerja apabila tidak diberikan kesempatan beristirahat.

Sebagai bentuk pengakuan terhadap kebutuhan biologis pekerja perempuan, hukum ketenagakerjaan Indonesia telah mengatur hak cuti haid sebagai bagian dari hak normatif pekerja perempuan. Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) memberikan hak kepada pekerja perempuan untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid apabila mengalami sakit, serta pekerja tetap berhak memperoleh upah dalam kondisi tersebut.

Namun, implementasi hak cuti haid di lapangan belum sepenuhnya efektif. Laporan *International Labour Organization* (ILO) Indonesia menunjukkan bahwa pekerja perempuan masih menghadapi permasalahan dalam pemenuhan hak kesehatan reproduksi di tempat kerja, terutama pada sektor usaha kecil dan hubungan kerja yang tidak memiliki perjanjian tertulis. Komnas Perempuan juga menemukan masih adanya pengabaian hak kesehatan reproduksi pekerja perempuan serta lemahnya posisi tawar pekerja dalam hubungan kerja. Pasal 81 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyerahkan pengaturan lebih lanjut mengenai pelaksanaan cuti haid kepada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama.

Ketentuan mengenai perjanjian kerja sebagaimana di atur pada Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Namun, dalam praktiknya, perjanjian kerja yang tidak dituangkan secara tertulis seringkali menimbulkan berbagai kendala dan permasalahan, terutama berkaitan dengan pembuktian apabila terjadi perselisihan serta kepastian mengenai hak serta kewajiban para pihak.

Ketiadaan perjanjian kerja tertulis dapat menempatkan pekerja pada posisi yang lebih lemah karena tidak adanya dasar tertulis mengenai hak-hak normatif pekerja.¹ Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis memiliki kekuatan pembuktian yang lebih jelas dan berfungsi sebagai alat bukti yang kuat bagi para pihak apabila di kemudian hari timbul perselisihan.

Perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan terdiri atas PKWT dan PKWTT yang masing-masing memiliki konsekuensi terhadap kepastian kerja dan perlindungan pekerja.² Hak-hak normatif pekerja yang telah diatur dalam undang-undang tetap melekat dan tidak dapat dikesampingkan. Namun, dalam praktik hubungan kerja, keberadaan norma hukum tersebut tidak serta-merta menjamin terpenuhinya hak pekerja secara efektif. Ketentuan

Vista Nur Wasiatul Maghfiroh dan Arianto Nugroho, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja", *Novum: Jurnal Hukum*, Vol. IX, No. 3, 2021, hlm. 4.

La Ode Faiki, et.al., "Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)", *Jurnal Addayyan*, Vol. XX, No.1, 2025, hlm. 4.

Pasal 81 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang menyerahkan pengaturan pelaksanaan cuti haid kepada kebijakan internal perusahaan berpotensi menempatkan pekerja perempuan pada posisi yang lebih lemah dan enggan menggunakan haknya.

Permasalahan tersebut ditemukan dalam praktik hubungan kerja di PT Harmoni Mata Kayu, Kota Pekanbaru. Perusahaan belum mengatur hak cuti haid secara khusus. Pekerja perempuan yang menyampaikan kondisi haid kepada atasan biasanya diberikan kesempatan beristirahat, tetapi tetap melanjutkan pekerjaannya. Sementara itu, pekerja yang tidak menyampaikan kondisi haidnya, tetap bekerja seperti biasa atau menggunakan jatah cuti tahunan.

Praktik demikian menunjukkan adanya pergeseran makna hak cuti haid dari hak normatif khusus yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan menjadi sekadar izin ketidakhadiran biasa yang dibebankan pada hak cuti tahunan pekerja. Perusahaan menerapkan sistem cuti tahunan yang berlaku secara umum bagi seluruh pekerja, baik laki-laki maupun perempuan. Ketidakhadiran pekerja karena alasan sakit, termasuk karena kondisi haid, tetap dihitung sebagai bagian dari cuti tahunan perusahaan. Bahkan, apabila pengambilan cuti dalam satu bulan melebihi batas tertentu yang ditetapkan perusahaan, maka pekerja berpotensi mengalami pemotongan upah atau insentif, meskipun alasan pengambilan cuti tersebut berkaitan dengan kondisi kesehatan saat haid.

Kondisi tersebut dipengaruhi oleh perjanjian kerja yang bersifat lisan, ketiadaan pengaturan tertulis, dan minimnya sosialisasi mengenai hak cuti haid. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan implementasi hak cuti haid dalam hubungan kerja di PT Harmoni Mata Kayu.

Dengan demikian, permasalahan mengenai cuti haid tidak hanya berkaitan dengan keberadaan norma hukum, tetapi juga menyangkut bagaimana norma tersebut diimplementasikan dalam hubungan kerja, termasuk melalui perjanjian kerja dan kebijakan internal perusahaan. Perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak cuti haid bagi pekerja perempuan bukanlah suatu hal yang baru mengingat aturan mengenai ini sudah diakomodasi lebih dari dua dekade.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan menunjukkan adanya kajian terhadap hak pekerja perempuan dan dampak menstruasi terhadap aktivitas kerja. *Fitriani Gulo* melalui penelitian normatif mengenai hak pekerja perempuan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menemukan bahwa perubahan regulasi belum memberikan perlindungan signifikan terhadap hak biologis pekerja perempuan. Berbeda dengan penelitian penulis secara spesifik mengkaji implementasi hak cuti haid dalam praktik hubungan kerja di perusahaan tertentu.

Hend Serya et al. menemukan bahwa dismenore berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan aktivitas kerja perempuan, sehingga diperlukan dukungan kebijakan di tempat kerja. Perbedaannya, penelitian tersebut berfokus pada aspek kesehatan dan produktivitas kerja secara empiris, sedangkan penelitian penulis mengkaji pemenuhan hak cuti haid dari perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan implementasinya dalam hubungan kerja. Sementara itu, *Alfianita Fadila* menunjukkan bahwa tingkat *dismenore* berpengaruh terhadap aktivitas fisik perempuan. Penelitian tersebut berfokus pada aspek medis dan klinis, sedangkan penelitian penulis mengkaji dari perspektif hukum ketenagakerjaan dan implementasi hak normatif pekerja perempuan.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat adanya permasalahan dalam pemenuhan hak pekerja perempuan khususnya pada pemenuhan hak cuti haid ini. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pemenuhan Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan di PT. Harmoni Mata Kayu”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian sosiologis atau yuridis empiris, yakni metode penelitian hukum yang bertujuan memahami hukum secara praktis serta mengkaji penerapannya di tengah kehidupan masyarakat. Penelitian dilakukan di PT Harmoni Mata Kayu, Kota Pekanbaru, dengan data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan pihak perusahaan dan pekerja perempuan. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Seluruh data dianalisis secara kualitatif melalui pengolahan dan interpretasi data berdasarkan ketentuan hukum, teori yang relevan, serta temuan empiris untuk menjawab rumusan masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemenuhan Hak Cuti Haid bagi Pekerja Perempuan di PT Harmoni Mata Kayu

1. Pengaturan Internal Perusahaan

a. Keputusan Direksi PT Harmoni Mata Kayu

Dalam hubungan industrial, Peraturan perusahaan merupakan instrumen hukum yang mengatur syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, serta tata tertib dalam hubungan kerja sehingga memberikan kepastian bagi para pihak. Oleh karena itu, UU Ketenagakerjaan mewajibkan setiap pengusaha yang mempekerjakan paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja dan belum memiliki Perjanjian Kerja Bersama untuk menyusun Peraturan Perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Harmoni Mata Kayu belum memiliki pengaturan internal yang secara khusus mengatur hak cuti haid bagi pekerja perempuan. Perusahaan telah memiliki Keputusan Direktur PT Harmoni Mata Kayu tentang Peraturan Kedisiplinan Perusahaan yang ditetapkan dan ditandatangani pada 13 Januari 2026. Namun, ketentuan tersebut hanya mengatur antara lain mengenai jam kerja, waktu istirahat, cuti tahunan, izin sakit, hari libur, dan tata tertib perusahaan, tanpa mengatur pelaksanaan hak cuti haid.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hak cuti haid sebagaimana dijamin dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 belum memperoleh pengaturan yang spesifik dalam hubungan kerja di perusahaan. Padahal, Pasal 81 ayat (2) menentukan bahwa pelaksanaan hak tersebut diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Dengan jumlah 19 orang pekerja dan belum adanya Perjanjian Kerja Bersama, PT Harmoni Mata Kayu memenuhi unsur sebagaimana Pasal 108 ayat (1) untuk menyusun Peraturan Perusahaan. Dengan demikian, ketiadaan pengaturan khusus mengenai cuti haid menunjukkan adanya kesenjangan antara hak normatif yang telah dijamin oleh peraturan perundang-undangan dan pengaturannya dalam hubungan kerja di perusahaan.

Ketiadaan pengaturan mengenai cuti haid dalam kebijakan internal PT Harmoni Mata Kayu menyebabkan pelaksanaan hak tersebut belum memiliki standar yang berlaku secara umum bagi seluruh pekerja perempuan. Berdasarkan hasil wawancara, pelaksanaan cuti haid dilakukan melalui komunikasi langsung antara pekerja dan pimpinan. Mekanisme tersebut memang memberikan kemudahan secara praktis, tetapi menyebabkan pemenuhan hak bergantung pada kebijakan dalam setiap kasus dan belum menjamin perlakuan yang seragam bagi pekerja perempuan. Menurut Satjipto Rahardjo, kepastian hukum tidak hanya ditentukan oleh keberadaan norma, tetapi juga dengan penerapannya secara konsisten dalam praktik.

Dengan demikian, perlindungan yang diberikan PT Harmoni Mata Kayu masih bersifat kasuistik dan bergantung pada diskresi pimpinan, bukan pada prosedur internal yang berlaku secara umum.

Persoalan tersebut menunjukkan bahwa pemenuhan hak cuti haid di PT Harmoni Mata Kayu tidak hanya berkaitan dengan tahap pelaksanaan, tetapi juga dengan aspek

pengaturan. Secara normatif (das sollen), pelaksanaan hak cuti haid seharusnya memiliki instrumen pengaturan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 ayat (2), sedangkan secara empiris (das sein) perusahaan belum memiliki Peraturan Perusahaan dan belum mengatur cuti haid dalam kebijakan internalnya. Akibatnya, hak yang telah dijamin oleh peraturan perundang-undangan belum memiliki mekanisme pelaksanaan yang jelas dan seragam di tingkat perusahaan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan pengaturan internal perusahaan yang berimplikasi pada belum optimalnya pemenuhan hak cuti haid bagi pekerja perempuan.

Pengaturan internal merupakan instrumen implementasi hak normatif pekerja perempuan, karena berfungsi menerjemahkan ketentuan undang-undang menjadi prosedur operasional yang dapat diterapkan secara konsisten.

Dalam pandangan teori *claim-right* yang dikemukakan Wesley Newcomb Hohfeld, setiap hak selalu berkorelasi dengan kewajiban hukum pada pihak lain (*correlative duty*). Oleh karena itu, hak cuti haid yang diberikan oleh Pasal 81 tidak hanya mewajibkan pengusaha memberikan izin kepada pekerja perempuan untuk tidak bekerja, tetapi juga mewajibkan pengusaha membentuk perangkat hukum internal yang mengatur syarat penggunaan, tata cara pelaksanaan, serta perlindungan terhadap pekerja yang menggunakan hak tersebut. Dengan belum diaturnya cuti haid dalam Peraturan Kedisiplinan Perusahaan menunjukkan bahwa *correlative duty* tersebut belum diwujudkan secara penuh karena pelaksanaan hak masih bergantung pada kebijakan individual pimpinan perusahaan.

b. Materi Pengaturan Internal Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, PT Harmoni Mata Kayu telah memiliki Keputusan Direktur PT Harmoni Mata Kayu tentang Peraturan Kedisiplinan Perusahaan, yang ditetapkan dan ditandatangani oleh Direktur PT Harmoni Mata Kayu pada tanggal 13 Januari 2026 sebagai pedoman pelaksanaan hubungan kerja di lingkungan perusahaan. Meskipun berfungsi sebagai pedoman operasional, namun tidak dapat menggantikan kedudukan Peraturan Perusahaan dalam mengatur syarat kerja dan hak normatif pekerja.

Keputusan Direktur ditetapkan secara sepihak dan tidak melalui mekanisme pengesahan, sehingga tidak dapat menggantikan Peraturan Perusahaan yang dikehendaki undang-undang. Ketiadaan Peraturan Perusahaan pada PT Harmoni Mata Kayu dengan demikian merupakan bentuk belum terpenuhinya kewajiban hukum pengusaha. Adapun materi yang diatur dalam Peraturan Kedisiplinan tersebut meliputi:

1) Pengaturan mengenai jam kerja dan istirahat

Pada poin B Peraturan Kedisiplinan Perusahaan mengatur mengenai hari kerja, jam masuk kerja, istirahat, jam pulang kerja, serta kewajiban pekerja untuk mematuhi waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan. ³ Ketentuan tersebut menjadi pedoman dalam pelaksanaan waktu kerja dan istirahat pekerja.

2) Pengaturan mengenai cuti

Berdasarkan hasil penelitian, PT Harmoni Mata Kayu memberikan hak cuti selama 3 (tiga) hari setiap bulan atau setara dengan 36 (tiga puluh enam) hari dalam satu tahun, sepanjang memenuhi ketentuan yang berlaku di perusahaan. Kebijakan tersebut lebih menguntungkan apabila dibandingkan dengan undang-undang yang memberikan hak cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja memiliki masa kerja selama 12 bulan secara terus-menerus.

Selain cuti tahunan, PT Harmoni Mata Kayu memberikan izin sakit. Berdasarkan hasil penelitian, pekerja yang mengalami gangguan kesehatan diperbolehkan tidak melanjutkan pekerjaan atau tidak masuk kerja apabila kondisi

Wawancara dengan Bapak Jumadi, S.T., *Wakil Direktur PT. Harmoni Mata Kayu*, Hari Kamis, 21 Mei 2026, Bertempat di PT. Harmoni Mata Kayu Pekanbaru.

fisiknya tidak memungkinkan untuk bekerja. Apabila ketidakhadiran melebihi batas tertentu, pekerja diwajibkan melampirkan surat keterangan dokter sebagai bukti pendukung.

3) Pengaturan mengenai hari libur nasional

Perusahaan juga mengakomodasi pelaksanaan hari libur nasional sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pemerintah. Berdasarkan hasil penelitian, pekerja memperoleh hak untuk tidak bekerja pada hari libur nasional dan tetap menerima upah tanpa adanya pengurangan gaji.

Berdasarkan keseluruhan materi, Keputusan Direktur PT Harmoni Mata Kayu tentang Peraturan Kedisiplinan Perusahaan yang ditetapkan pada 13 Januari 2026 telah mengatur berbagai aspek hubungan kerja, seperti waktu kerja, istirahat, cuti tahunan, izin sakit, hari libur nasional, dan kedisiplinan. Namun, tidak terdapat ketentuan khusus mengenai hak cuti haid, baik terkait syarat, tata cara pengajuan, maupun pencatatannya. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap hak cuti haid belum dituangkan dalam pengaturan internal perusahaan.

Dengan demikian, tidak dicantumkannya pengaturan mengenai cuti haid menunjukkan adanya kesenjangan antara *das sollen*, yaitu kewajiban normatif sebagaimana diamanatkan Pasal 81 ayat (2) *juncto* Pasal 108 UU Ketenagakerjaan, dengan *das sein*, yaitu praktik perusahaan yang masih mengandalkan komunikasi langsung dan kebijakan pimpinan dalam pelaksanaan cuti haid.

Pasal 81 ayat (2) menentukan bahwa pelaksanaan hak tersebut diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan hak cuti haid memerlukan landasan pengaturan dalam hubungan kerja agar tidak bergantung pada kebijakan individual pengusaha. Apabila dikaitkan dengan Pasal 108 ayat (1), PT Harmoni Mata Kayu yang memenuhi syarat jumlah pekerja dan belum memiliki Perjanjian Kerja Bersama seharusnya memiliki Peraturan Perusahaan sebagai instrumen pengaturan hubungan kerja.

Pada PT Harmoni Mata Kayu, landasan tertulis tersebut belum tersedia. Perusahaan tidak memiliki Peraturan Perusahaan, Keputusan Direktur tentang Peraturan Kedisiplinan tidak memuat ketentuan mengenai cuti haid, dan berdasarkan hasil penelitian tidak ditemukan pula perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama yang mengaturnya. Dengan demikian, kesenjangan tidak hanya terlihat dalam praktik pelaksanaan hak, tetapi juga pada belum tersedianya norma pelaksana di tingkat perusahaan. Keadaan ini menunjukkan adanya kekosongan pengaturan (*rechtsvacuum*) mengenai cuti haid pada tingkat internal perusahaan.

Kekosongan pengaturan tersebut berimplikasi pada perlindungan pekerja perempuan karena tidak terdapat kejelasan mengenai tata cara penggunaan dan pemberitahuan cuti haid serta pencatatannya. Kondisi tersebut menyebabkan pelaksanaan hak bergantung pada kebijakan pimpinan, sehingga kepastian hukum bagi pekerja perempuan belum terwujud secara optimal.

Dalam perspektif teori *claim-right* Wesley Newcomb Hohfeld, hak cuti haid menimbulkan kewajiban hukum (*correlative duty*) bagi pengusaha untuk menjamin pelaksanaannya. Kewajiban tersebut tidak cukup dipenuhi dengan memberikan cuti secara lisan, tetapi mencakup pula kewajiban membentuk instrumen hukum yang menjadi dasar pelaksanaan hak, yaitu Peraturan Perusahaan sebagaimana diperintahkan Pasal 108 UU Ketenagakerjaan.

Dengan demikian, pengaturan cuti haid dalam Peraturan Perusahaan diperlukan untuk memberikan dasar pelaksanaan yang jelas dan kepastian hukum bagi pekerja perempuan maupun pengusaha.

2. Mekanisme Pelaksanaan Cuti Haid

Pelaksanaan hak pekerja dalam hubungan kerja tidak cukup hanya diatur dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga diperlukan mekanisme pelaksanaannya. Mekanisme pelaksanaan diperlukan untuk memberikan kejelasan mengenai tata cara penggunaan hak cuti haid oleh pekerja dan pemenuhan kewajiban oleh pengusaha. Pasal 81 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa pelaksanaan cuti haid diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan hasil penelitian, PT Harmoni Mata Kayu belum memiliki mekanisme tertulis yang secara khusus mengatur pelaksanaan cuti haid. Belum terdapat prosedur resmi mengenai pengajuan, pemberitahuan, dan pencatatan cuti haid. Dalam praktiknya, mekanisme pelaksanaan masih dilakukan secara sederhana melalui komunikasi langsung antara pekerja dengan atasan atau Direktur perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan tersebut dilakukan dalam tiga bentuk, yaitu, pekerja diperkenankan beristirahat sementara, pekerja bekerja setengah hari, atau cuti.

a. Beristirahat Sementara

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur PT Harmoni Mata Kayu, pekerja perempuan yang mengalami nyeri haid dapat beristirahat sementara di lingkungan perusahaan, terutama ketika pekerja memilih tetap berada di tempat kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Praktik tersebut menunjukkan fleksibilitas perusahaan dalam merespons kondisi biologis pekerja perempuan, tetapi belum dapat dikualifikasikan sebagai pelaksanaan hak cuti haid sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, karena ketentuan tersebut memberikan hak untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid, bukan sekadar istirahat sementara. Dalam perspektif *claim-right* Wesley Newcomb Hohfeld, hak tersebut melahirkan *correlative duty* bagi pengusaha untuk memenuhinya sesuai ketentuan hukum. Dengan demikian, apabila pekerja tetap diwajibkan melanjutkan pekerjaan setelah beristirahat, pelaksanaan tersebut belum sepenuhnya memenuhi substansi hak untuk tidak bekerja dan masih bergantung pada kebijakan perusahaan.

b. Bekerja Setengah Hari

Selain memberikan kesempatan kepada pekerja perempuan untuk beristirahat sementara, PT Harmoni Mata Kayu juga menerapkan pengurangan waktu kerja bagi pekerja perempuan yang mengalami nyeri haid. Berdasarkan hasil wawancara, pekerja diperbolehkan bekerja hingga setengah hari dan kemudian pulang apabila kondisinya belum membaik.

Mekanisme bekerja setengah hari merupakan kompromi antara kepentingan operasional perusahaan dan kondisi kesehatan pekerja perempuan, tetapi tidak identik dengan pelaksanaan hak cuti haid. Pasal 81 ayat (1) menempatkan tidak bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid sebagai substansi hak, sehingga pengurangan waktu kerja belum sepenuhnya memenuhi konstruksi normatif tersebut. Sejalan dengan teori *claim-right*, kewajiban pengusaha harus diberikan sesuai substansi hak yang diatur dalam norma hukum. Dengan demikian, selama pekerja masih diwajibkan bekerja meskipun hanya sebagian waktu, hak cuti haid belum dilaksanakan sebagaimana ketentuan Pasal 81.

c. Cuti

Apabila nyeri haid menyebabkan pekerja tidak dapat bekerja, PT Harmoni Mata Kayu memberikan izin tidak masuk kerja setelah pekerja memberitahukan kondisinya kepada atasan melalui surat atau pesan singkat. Izin tersebut diberikan dengan mempertimbangkan ketersediaan jatah cuti, apabila jatah telah habis, ketidakhadiran dapat dikenai pemotongan insentif.

Namun, izin tersebut masih diperhitungkan sebagai cuti tahunan, sehingga cuti haid belum dibedakan secara administratif dari cuti tahunan. Penggunaan cuti tahunan untuk kondisi tersebut tidak membedakan dasar hukum cuti tahunan dalam Pasal 79 dengan hak khusus pekerja perempuan dalam Pasal 81. Selain itu, Pasal 93 ayat (2) huruf b mengatur perlindungan upah bagi pekerja perempuan yang tidak bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid karena sakit. Dengan demikian, penggunaan cuti tahunan untuk menggantikan cuti haid menyebabkan hak khusus pekerja perempuan bergantung pada jatah cuti yang memiliki dasar hukum berbeda.

Ketiadaan pengaturan tertulis menyebabkan hak tersebut diterapkan melalui mekanisme cuti yang telah tersedia, yaitu cuti tahunan. Kondisi ini menunjukkan kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein* dalam pelaksanaan hak cuti haid. Penggunaan mekanisme tersebut oleh pekerja tidak serta-merta menunjukkan bahwa hak telah terpenuhi. Hasil penelitian menunjukkan pekerja tetap menggunakan cuti tahunan ketika mengalami nyeri haid. Kondisi ini dapat dipahami melalui teori *inequality of bargaining power* Otto Kahn-Freund, yang menempatkan pekerja dan pengusaha dalam posisi tawar yang tidak seimbang. Dalam kondisi tersebut, pekerja yang menyesuaikan diri dengan kebijakan pengusaha. Ketidakseimbangan posisi tawar tidak selalu tampak dalam bentuk penolakan hak secara langsung, tetapi juga dapat tercermin dari penerimaan pekerja dengan terpaksa terhadap mekanisme yang tidak sepenuhnya sesuai dengan hak normatif yang dijamin undang-undang.

Upaya Pemenuhan Hak Cuti Haid bagi Pekerja Perempuan di PT Harmoni Mata Kayu

Berdasarkan hasil penelitian, upaya pemenuhan hak cuti haid di PT Harmoni Mata Kayu meliputi pembentukan pengaturan internal dan mekanisme pelaksanaannya.

1. Pembentukan Pengaturan Internal Mengenai Cuti Haid yang Sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan

Berdasarkan hasil penelitian, upaya pertama yang perlu dilakukan PT Harmoni Mata Kayu telah memiliki Keputusan Direktur tentang Peraturan Kedisiplinan Perusahaan yang ditetapkan pada 13 Januari 2026, tetapi belum memuat pengaturan mengenai hak cuti haid dan mekanisme pelaksanaannya. Akibatnya, pelaksanaan hak tersebut masih bergantung pada praktik internal perusahaan dan belum memberikan kepastian hukum.

Pasal 81 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa pelaksanaan hak cuti haid diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Frasa 'diatur' menunjukkan perlunya menerjemahkan hak normatif tersebut ke dalam instrumen hukum yang berlaku di lingkungan perusahaan. Pengaturan internal berfungsi menerjemahkan ketentuan undang-undang menjadi pedoman operasional bagi pekerja dan pengusaha.

Kewajiban penyusunan Peraturan Perusahaan *ditentukan oleh terpenuhinya dua unsur dalam Pasal 108 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu pengusaha mempekerjakan paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja dan belum memiliki Perjanjian Kerja Bersama, bukan oleh bentuk badan usaha. Berdasarkan hasil penelitian, PT Harmoni Mata Kayu merupakan Perseroan Perorangan yang telah mempekerjakan 19 (sembilan belas) orang pekerja dan belum memiliki Perjanjian Kerja Bersama, sehingga telah memenuhi kedua unsur tersebut.* Kewajiban penyusunan Peraturan Perusahaan merupakan konsekuensi yuridis dari lahirnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, sehingga ukuran yang digunakan undang-undang bersifat fungsional, bukan bentuk badan hukum perusahaan.

Terpenuhinya kedua unsur tersebut menimbulkan kewajiban hukum bagi PT *Harmoni Mata Kayu* untuk menyusun Peraturan Perusahaan. Pasal 108 ayat (1) merumuskan kewajiban pembuatan Peraturan Perusahaan dengan kata "wajib", sehingga norma ini bersifat imperatif dan tidak memberikan pilihan kepada pengusaha yang memenuhi unsurnya. Dengan demikian, kesenjangan *das sollen* dan *das sein* di PT *Harmoni Mata*

Kayu terlihat dari belum dilaksanakannya kewajiban pembentukan PP sebagai instrumen pengaturan hubungan kerja.

Ketiadaan pengaturan tersebut juga berkaitan dengan ketimpangan posisi tawar (inequality of bargaining power) antara pekerja dan pengusaha. Posisi pengusaha yang lebih kuat dalam menentukan aturan hubungan kerja dapat mendorong pekerja menerima mekanisme yang tersedia meskipun belum sepenuhnya sesuai dengan haknya. Karena itu, pembentukan pengaturan internal tidak hanya diperlukan untuk memberikan kepastian hukum, tetapi juga untuk memperkuat perlindungan pekerja dalam hubungan kerja yang memiliki posisi tawar tidak seimbang.

Dalam perspektif teori claim-right Hohfeld, hak pekerja perempuan menimbulkan *correlative duty* bagi pengusaha untuk memenuhi hak tersebut sesuai ketentuan hukum. Adapun kewajiban membentuk pengaturan internal bersumber dari Pasal 108 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Dalam praktiknya, pemberian izin secara lisan belum sepenuhnya memenuhi hak tersebut karena ketidakhadiran pekerja masih diperhitungkan sebagai cuti tahunan, sementara instrumen pengaturan internal mengenai cuti haid belum tersedia. Dengan demikian, hak pekerja perempuan tetap ada sebagai *claim-right*, tetapi pelaksanaannya belum didukung mekanisme yang memberikan kepastian mengenai penggunaan dan perlindungannya.

Oleh karena itu, Keputusan Direktur yang saat ini menjadi pedoman internal perlu diikuti dengan penyusunan Peraturan Perusahaan dalam jangka waktu yang jelas agar kebijakan internal tersebut tidak menjadi pengganti permanen atas kewajiban yang ditentukan undang-undang.

2. Pembentukan Mekanisme Pelaksanaan Cuti Haid yang Sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan

Selain belum mengatur hak cuti haid secara internal, PT Harmoni Mata Kayu juga belum memiliki mekanisme pelaksanaan yang disusun secara khusus. Meskipun Pasal 81 UU Ketenagakerjaan tidak mengatur secara rinci tata cara pelaksanaan cuti haid, Pasal 81 ayat (2) menentukan bahwa pelaksanaan hak tersebut diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Ketentuan tersebut menunjukkan perlunya pengaturan lebih lanjut mengenai pelaksanaan hak cuti haid pada tingkat hubungan kerja agar penggunaannya memiliki prosedur yang jelas.

Amanat Pasal 81 ayat (2) tersebut tidak dapat dilepaskan dari Pasal 108 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Pasal 81 ayat (2) memang menyebut tiga wadah pelaksanaan, yaitu perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Bagi PT Harmoni Mata Kayu, mekanisme tersebut perlu dituangkan dalam Peraturan Perusahaan sebagai instrumen yang wajib dimiliki perusahaan berdasarkan Pasal 108 ayat (1). Dengan demikian, wadah yang secara normatif paling dikehendaki untuk memuat mekanisme pelaksanaan cuti haid pada perusahaan ini adalah Peraturan Perusahaan.

Mekanisme pelaksanaan selama ini didasarkan pada komunikasi antara pekerja dan atasan atau Direktur tanpa prosedur tertulis mengenai pengajuan dan pencatatan cuti haid. Berdasarkan hasil wawancara, pekerja perempuan menyampaikan kondisi tersebut secara langsung kepada atasan atau Direktur, kemudian perusahaan memberikan penyesuaian terhadap waktu kerja sesuai kondisi pekerja. Akan tetapi, apabila pekerja tidak masuk kerja, ketidakhadiran tersebut masih diperhitungkan sebagai bagian dari cuti tahunan yang berlaku bagi seluruh pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi langsung telah menjadi mekanisme praktis dalam menangani kondisi pekerja perempuan selama masa haid. Pelaksanaan hak cuti haid yang hanya didasarkan pada komunikasi lisan belum sepenuhnya memberikan kepastian hukum karena tidak menghasilkan prosedur yang berlaku sama bagi seluruh pekerja perempuan.

Oleh karena itu, hak normatif pekerja baru memperoleh efektivitas apabila diterjemahkan ke dalam materi Peraturan Perusahaan yang mengatur syarat penggunaan,

prosedur pelaksanaan, serta tanggung jawab para pihak.

Dalam perspektif claim-right yang dikemukakan Wesley Newcomb Hohfeld, setiap hak selalu berkorelasi dengan adanya kewajiban hukum (*correlative duty*) pada pihak lain. Ketika Pasal 81 memberikan hak kepada pekerja perempuan untuk tidak bekerja karena nyeri haid *pengusaha berkewajiban memenuhi hak tersebut sesuai ketentuan hukum*. Kewajiban tersebut dalam praktik belum didukung mekanisme tertulis mengenai pengajuan, pencatatan, dan pemisahan cuti haid dari cuti tahunan, sehingga pelaksanaannya masih bergantung pada kebijakan individual pengusaha.

Kewajiban korelatif tersebut memiliki dua dasar. Dalam konteks PT Harmoni Mata Kayu, pemenuhan hak tersebut perlu didukung oleh Peraturan Perusahaan sebagaimana kewajiban dalam Pasal 108 ayat (1), sedangkan Pasal 81 ayat (2) menjadi dasar pengaturan lebih lanjut mengenai pelaksanaan hak cuti haid.

Dengan demikian, persoalan yang ditemukan dalam penelitian ini bukan hanya terletak pada tidak diakuinya hak cuti haid oleh perusahaan, melainkan *belum adanya mekanisme pelaksanaan yang dituangkan secara tertulis dalam instrumen internal perusahaan*. Akibatnya, pelaksanaan hak tersebut belum sepenuhnya memberikan kepastian hukum bagi pekerja perempuan maupun perusahaan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian pekerja perempuan menerima mekanisme yang diterapkan perusahaan, termasuk penggunaan cuti tahunan ketika mengalami nyeri haid.

Akan tetapi, penerimaan tersebut tidak serta-merta dapat dijadikan dasar bahwa pelaksanaan hak cuti haid telah sesuai dengan ketentuan hukum. Otto Kahn-Freund menjelaskan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan yang tidak seimbang (*inequality of bargaining power*), di mana pekerja umumnya berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Dalam kondisi demikian, pekerja cenderung mengikuti mekanisme yang telah ditetapkan perusahaan meskipun belum sepenuhnya mencerminkan hak yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, penyempurnaan mekanisme pelaksanaan cuti haid perlu diarahkan pada pembentukan prosedur yang sederhana, mudah dilaksanakan, namun tetap memberikan kepastian hukum bagi pekerja maupun perusahaan. Prosedur tersebut sekurang-kurangnya memuat pemberitahuan oleh pekerja kepada atasan atau Direktur, pencatatan penggunaan cuti haid sebagai hak yang terpisah dari cuti tahunan, dokumentasi administrasi, serta jaminan bahwa penggunaan hak cuti haid tidak menimbulkan perlakuan diskriminatif terhadap pekerja perempuan.

Dengan demikian, pelaksanaan cuti haid tidak lagi bergantung pada praktik komunikasi informal yang berkembang di lingkungan kerja, melainkan menjadi bagian dari sistem hubungan kerja yang memiliki prosedur tetap dan berlaku secara umum bagi seluruh pekerja perempuan. Kejelasan mekanisme tersebut juga memberikan kepastian hukum bagi pekerja perempuan sebagai pemegang hak (*right holder*) dan perusahaan sebagai pihak yang memikul kewajiban hukum (*duty bearer*) dalam hubungan kerja.

KESIMPULAN

Setelah penulis melakukan analisa terhadap penelitian tentang Pemenuhan Hak Cuti Haid bagi Pekerja Perempuan di PT. Harmoni Mata Kayu maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemenuhan hak cuti haid bagi pekerja perempuan di PT Harmoni Mata Kayu belum sesuai dengan Pasal 81 UU Ketenagakerjaan. Praktik perusahaan masih terbatas pada pemberian istirahat, kerja setengah hari, atau izin tidak masuk yang diperhitungkan sebagai cuti tahunan dan berpotensi mengurangi insentif, padahal Pasal 81 ayat (1) dan Pasal 93 ayat (2) huruf b menjamin hak pekerja perempuan untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua haid dengan tetap memperoleh upah. Ketidaksesuaian tersebut berakar pada aspek *das sollen*, karena perusahaan belum memiliki Peraturan Perusahaan

sebagaimana Pasal 108 ayat (1) sebagai instrumen pelaksanaan hak cuti haid, sementara Keputusan Direktur yang berlaku tidak mengaturnya. Kondisi ini menyebabkan pelaksanaan hak bergantung pada kebijakan pimpinan dan memperlihatkan ketimpangan posisi tawar dalam hubungan kerja.

2. Pemenuhan hak cuti haid perlu diperkuat melalui pembentukan Peraturan Perusahaan sesuai Pasal 108 ayat (1) dan Pasal 111 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sebagai bentuk pemenuhan kewajiban pengusaha terhadap hak pekerja perempuan. Pengaturan tersebut sekurang-kurangnya harus memuat pengakuan hak cuti haid, mekanisme pengajuan dan pencatatan yang terpisah dari cuti tahunan, jaminan pembayaran upah, serta perlindungan dari perlakuan diskriminatif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Kusmiran, E. (2014). Kesehatan reproduksi. Salemba Medika.
- Lalu Husni. (2023). Hukum ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi). Rajawali Pers.
- Moh. Nazir. (2005). Metode penelitian. Ghalia Indonesia.
- Nur Najmi Laila. (2011). Buku pintar menstruasi. Buku Biru.
- Setyonaluri, D., dkk. (2023). Cuti maternitas di kota metropolitan Indonesia. International Labour Organization.
- Soerjono Soekanto. (2008). Pengantar penelitian hukum. Universitas Indonesia (UI Press).
- Sutedi, A. (2022). Hukum perburuhan (Edisi Revisi). Sinar Grafika.
- Suteki, & Taufani, G. (2018). Metodologi penelitian hukum: Filsafat, teori, dan praktik. Raja Grafindo Persada.
- Uwiyono, Alaysius, dkk.. 2022, Asas-Asas Hukum Perburuhan. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- World Health Organization. (2022). WHO guidelines on menstrual health. WHO.

Karya Ilmiah

- Alfianita Fadila. (2015). Pengaruh dismenore terhadap aktifitas fisik. Jurnal Agromedicine Unila: Jurnal Kesehatan dan Agromedicine, 2(3), 299.
- Arganta, S. B. (2017). Akibat hukum perjanjian kerja secara lisan menurut perspektif hukum ketenagakerjaan, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Erni Nurdin, Susanti, E., & Utomo, S. (2025). Perlindungan hukum terhadap pekerja yang memiliki perjanjian kerja tidak tertulis oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, 6(5), 3.
- Fitriani Gulo. (2025). Analisis hukum terhadap proporsional ideal hak pekerja wanita pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Skripsi, Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan, Sukabumi.
- Hohfeld, W. N. (1913). Some fundamental legal conceptions as applied in judicial reasoning. Yale Law Journal, 23(1), 35.
- Itani, R. (2022). Primary dysmenorrhea: Pathophysiology, diagnosis, and treatment updates. Korean Journal of Family Medicine, 43(2), 103.
- La Ode Faiki, dkk. (2025). Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Jurnal Addayyan, 20(1), 4.
- Ni Made Rai Meisiani, & I Nyoman Suyatna. (2021). Implementasi perlindungan hukum hak cuti haid terhadap pekerja perempuan. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, 9(11), 2088.
- Septia Putri Pertami, & Adi Muliawansyah Malie. (2025). Analisis yuridis atas hak cuti haid dalam perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik, 6(2), 1599.
- Serya, H., El-Kurdy, R., Serria, E., & El-Gilany, A. H. (2025). Dysmenorrhea among working women and its effect on their work productivity and activity impairment. The Journal of the Egyptian Public Health Association, 100(1), 18.
- Solymosi-Szekeres, B. (2025). A global analysis of menstruation-friendly working practices through an evaluation of international examples. Review of European and Comparative Law, 60(1), 44.
- Vista Nur Wasiatul Maghfiroh, & Arianto Nugroho. (2021). Perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan perjanjian kerja tidak tertulis pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11

Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Novum: Jurnal Hukum, 9(3), 4.
Yeski Putri Utami, Luthfan Ahmad Zul Fahmi, & Aziya Asmaul Husna. (2026). Literature review: Kedudukan dan fungsi peraturan perusahaan dalam hubungan industrial. Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora, 6(1), 3.

Peraturan Perundang – Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah terakhir melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Website

<https://www.bps.go.id>

<https://komnasperempuan.go.id>