

**PENERAPAN HUKUM TERHADAP HAK CUTI HAID
BERDASARKAN PASAL 81 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PT ZHISHENG PACIFIC
TRADING DI KOTA BANDAR LAMPUNG
(Studi Pada Cabang Mixue Pagar Alam Kedaton)**

(SKRIPSI)

Oleh:

**DHINI GRESYIA HASADINA SEVIYANA
NPM 2212011545**



**PRODI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

PENERAPAN HUKUM TERHADAP HAK CUTI HAID BERDASARKAN PASAL 81 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PT ZHISHENG PACIFIC TRADING DI KOTA BANDAR LAMPUNG (Studi Pada Cabang Mixue Pagar Alam Kedaton)

Oleh

DHINI GRESYIA HASADINA SEVIYANA

Hak cuti haid merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan hak bagi pekerja perempuan untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid apabila merasakan sakit. Namun, dalam praktiknya ketentuan tersebut belum sepenuhnya diterapkan oleh berbagai perusahaan, termasuk pada PT Zhisheng Pacific Trading sebagai pemegang waralaba Mixue di Kota Bandar Lampung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Penerapan hak cuti haid di PT Zhisheng Pacific Trading, sudah sesuaikah dengan Pasal 81 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan (2) Faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan hak cuti haid. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dan yuridis empiris dengan teknik pengumpulan data melalui studi dokumentasi dan wawancara dengan pekerja perempuan serta pihak manajemen PT Zhisheng Pacific Trading.

Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Penerapan hak cuti haid pada PT Zhisheng Pacific Trading belum sesuai dengan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena perusahaan tidak memiliki kebijakan tertulis mengenai cuti haid dan pekerja yang mengalami nyeri haid masih menggunakan cuti tahunan atau izin sakit, (2) Faktor penghambat pelaksanaan cuti haid meliputi: kurangnya pengetahuan pekerja mengenai hak cuti haid, tidak adanya pengaturan khusus dalam peraturan perusahaan, kekhawatiran perusahaan terhadap efisiensi kerja, serta budaya kerja yang menganggap cuti haid tidak perlu diberikan.

Kata Kunci: Cuti Haid, Perlindungan Hukum, Pekerja Perempuan, Ketenagakerjaan, PT Zhisheng Pacific Trading.

ABSTRACT

THE IMPLEMENTATION OF LEGAL PROTECTION FOR MENSTRUAL LEAVE RIGHTS UNDER ARTICLE 81 OF LAW NUMBER 13 OF 2003 ON MANPOWER AT PT ZHISHENG PACIFIC TRADING IN BANDAR LAMPUNG

(Study At the Mixue Branch of Pagar Alam Kedaton)

By

DHINI GRESYIA HASADINA SEVIYANA

Menstrual leave is a form of legal protection for female workers as regulated in Article 81 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, which grants female employees the right not to work on the first and second days of menstruation if they experience pain. However, in practice, this provision has not been fully implemented by many companies, including PT Zhisheng Pacific Trading, the franchise holder of Mixue in Bandar Lampung City.

This study aims to examine: (1) Menstrual leave rights are implemented at PT Zhisheng Pacific Trading and whether the implementation complies with Article 81 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and (2) Factors hinder the implementation of menstrual leave rights. This research employs normative juridical and empirical juridical methods, with data collected through document studies and interviews with female workers and the management of PT Zhisheng Pacific Trading.

The results of this research show: (1) The implementation of menstrual leave rights at PT Zhisheng Pacific Trading has not been in accordance with Article 81 of Law Number 13 of 2003, as the company does not have a written policy regarding menstrual leave and female workers experiencing menstrual pain still rely on annual leave or sick leave, (2) several factors hinder the implementation of menstrual leave, including limited worker knowledge about menstrual leave rights, the absence of specific regulations within company policies, company concerns about work efficiency, and a workplace culture that perceives menstrual leave as unnecessary.

Keywords: *Menstrual Leave, Legal Protection, Female Workers, Manpower Law, PT Zhisheng Pacific Trading.*

**PENERAPAN HUKUM TERHADAP HAK CUTI HAID
BERDASARKAN PASAL 81 UNDANG UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PT ZHISHENG PACIFIC
TRADING DI KOTA BANDAR LAMPUNG
(Studi Pada Cabang Mixue Pagar Alam Kedaton)**

Oleh:

DHINI GRESYIA HASADINA SEVIYANA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA HUKUM**

Pada

**Bagian Hukum Administrasi Fakultas Hukum
Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi

**: PENERAPAN HUKUM TERHADAP HAK CUTI
HAID BERDASARKAN PASAL 81 UNDANG
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN PADA PT ZHISHENG
PACIFIC TRADING DI KOTA BANDAR
LAMPUNG (Studi Pada Cabang Mixue Pagar
Alam Kedaton)**

Nama Mahasiswa

: Dhini Gresyia Hasadina Seviyana

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2212011545

Bagian

: Hukum Administrasi Negara

Fakultas

: Hukum

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Syamsir Syamsu, S.H., M.H.
NIP 196108051989031005

Rifka Yudhi, S.H.I., M.H.
NIP 198407022019031005

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara

Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H.
NIP 198403212006042001

MENGESAHKAN

1. **Tim Penguji**

Ketua

: Syamsir Syamsu, S.H., M.H.

Sekretaris

: Rifka Yudhi, S.H.I., M.H.

Penguji Utama : Sri Sulastuti, S.H., M.Hum.,

2. **Dekan Fakultas Hukum**



Dr. M. Fakh, S.H., M.S.
NIP 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 26 Januari 2026

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DHINI GRESYIA HASADINA SEVIYANA

NPM : 2212011545

Bagian : Hukum Administrasi Negara

Fakultas : Hukum

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Penerapan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Berdasarkan Pasal 81 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Zhisheng Pacific Trading Di Kota Bandar Lampung (Studi Pada Cabang Mixue Pagar Alam Kedaton)” adalah hasil karya saya sendiri dan saya tidak menjiplak (plagiat) karya peneliti lain baik seluruhnya maupun sebagian. Bagian tulisan dalam skripsi ini yang merupakan kutipan dari karya ahli atau orang lain, telah diberi penjelasan sumbernya sesuai dengan tata cara pengutipan. Apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan akademik yang berlaku.

Bandar Lampung, 18 Februari 2026



Dhini Gresyia Hasadina Seviyana

NPM 2212011545

RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Dhini Gresyia Hasadina Seviyana, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 18 juni 2003. Merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Hendarto dan Ibu Yuniawati. Peneliti menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SD Abadi Perkasa Kota Tulang Bawang, Peneliti melanjutkan

Sekolah Menengah Pertama dan lulus di SMP Abadi Perkasa Tulang Bawang. Melanjutkan Sekolah Menengah Atas SMAN 1 Bandar Lampung. Peneliti tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Hukum melalui Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) Pada Tahun 2022.

Peneliti merupakan mahasiswa bagian Hukum Administrasi Negara dan peneliti tergabung Himpunan Mahasiswa Hukum Administrasi Negara (HIMA HAN) sebagai Pengurus Sekretaris Bidang Ekonomi Kreatif dari tahun 2025. Pada bulan Januari tahun 2025 Peneliti mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) periode 1 selama 30 hari di Desa Astomulyo, Kecamatan Punggur, Kabupaten Lampung Tengah.

MOTTO

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelahmu itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Boy Candra)

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang
Katakanlah (Muhammad), Dialah Allah, Yang Maha Esa Allah Tempat Meminta
Segala Sesuatu (Allah) Tidak Beranak dan Tidak Pula Diperanakan Dan Tidak
ada yang Setara Dengannya.

Atas Ridho Allah SWT dan dengan segala ketulusan dan kerendahan hati
kupersembahkan Skripsi ini kepada:

Kedua Orang Tua ku Tercinta,

Hendarto dan Yuniawati

Terima kasih untuk segalanya karena selama ini telah berjuang dan sabar dalam
memberikan hal-hal yang baik untukku, selalu mendukung semua keputusan dan
pilihan dalam hidupku, serta tidak pernah terputus mendoakan yang terbaik dalam
setiap langkahku menuju hidup yang bermanfaat dan berguna bagi agama, negara
dan keluarga.

Almamater tercinta Universitas Lampung

SANWACANA

Puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat, nikmat, dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan dan keimanan.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lampung, dengan judul **“PENERAPAN HUKUM TERHADAP HAK CUTI HAIID BERDASARKAN PASAL 81 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PT ZHISHENG PACIFIC TRADING DI KOTA BANDAR LAMPUNG (Studi Pada Cabang Mixue Pagar Alam Kedaton).”** Peneliti menyadari bahwa selama proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai kendala dan keterbatasan, baik dari segi waktu, tenaga, maupun kemampuan. Namun, berkat bantuan, bimbingan, motivasi, serta dukungan dari berbagai pihak hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum., selaku Pembimbing I atas jasanya dalam memberikan bimbingan, motivasi, kritik, dan saran demi kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Rifka Yudhi, S.H.I., M.H., selaku Pembimbing II atas jasanya dalam memberikan bimbingan, motivasi, kritik, dan saran demi kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini.

3. Ibu Sri Sulastuti, S.H., M.Hum., Pembahas I yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
4. Bapak Fathoni, S.H., M.H., Pembahas II yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik;
5. Ibu Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H., selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung.
6. Bapak Agung Budi Prastyo S.H., M.H., Selaku Sekretaris Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung.
7. Ibu Siti Khoiriah S.H., M.H., selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan bantuan kepada peneliti selama masa perkuliahan;
8. Bapak Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
9. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., Selaku Rektor Universitas Lampung.
10. Seluruh Dosen pengajar beserta Staff Karyawan Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan masukan serta membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
11. Para Narasumber, Dea Tasya Virginia, S.M., Lulu, Ami, Yanti yang telah memberikan izin penelitian serta membantu memberi informasi dan saran yang sangat berarti untuk penyusunan skripsi ini.
12. Ayahanda dan Ibundaku Tercinta, Terimakasih atas segala pengorbanan kasih sayang dan doa yang selalu dipanjatkan untuk peneliti. Alhamdulillah kini peneliti sudah berada di tahap ini, menyelesaikan karya tulis sederhana ini mewujudkan mimpi ayah dan mama untuk meneruskan pendidikan perguruan tinggi. Terimakasih sudah menjadi tujuan saya untuk berada di tahap ini.
13. Kepada ke dua Adikku, yaitu Deldy Yeika Hasandi Pratama Putra dan Heny Azahra Marshanda yang selalu menjadi penyemangat dan alasan bagi peneliti untuk tetap kuat berjuang dan menjadi contoh yang baik serta menjadi orang yang kalian banggakan kedepannya. Tumbuhlah lebih baik lagi dibanding diriku.
14. Kakek Nenekku Tersayang, M. Husyin dan Mega Wati yang telah memfasilitasi, mendoakan serta mendukung apapun keputusan dan pilihanku

dalam menempuh pendidikan. Terima kasih telah memperjuangkan dan selalu sabar dalam memberikan materi dan hal-hal baik lainnya.

15. Kepada pemilik NPM 202343500218 yang menemani tanpa menuntut dan hadir tanpa banyak suara namun selalu memberi arti. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan serta menjadi tempat pulang bagi lelah yang membuat perjalanan ini terus berjalan, meski perlahan. Berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga, waktu, maupun materi sehingga peneliti berhasil menyelesaikan skripsi di perguruan tinggi ini. Terima kasih sudah membantu dan meluangkan waktu untuk sekedar mendengarkan keluh kesah.
16. Kepada teman-teman seperjuangan, Zidnadia Al-Husna, Bella Justicia, Khansa Adzkiya Miranda, Edwiena Jihan Paullina dan Davina Putri Salsabila terima kasih atas kebersamaan penuh makna selama masa perkuliahan serta doa, semangat, dan bimbingan yang kalian berikan hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
17. Kepada Sahabat Tersayang Devy Febiola, Amelia Cahaya Andini, Mauli Amani, Agung Kurniawan dan Hendra Sufrawan yang selalu memberi dukungan saat senang maupun susah. Tidak dapat dijelaskan betapa bersyukurya memiliki kalian di hidup ini.
18. Kepada Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Hukum Administrasi Negara Periode 2024/2025 yang telah berproses bersama dalam mencapai satu tujuan. Terima kasih atas kerjasama, motivasi, serta bantuan dalam menempuh semester akhir perkuliahan.
19. Kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini dan tidak dapat disebut satu persatu. Semoga tak ada lagi duka nestapa di dada, tapi suka dan Bahagia juga tawa dan canda selalu tercurahkan.
20. Terakhir, terima kasih kepada perempuan yang diam-diam belajar kuat di tengah lelah dan tetap memilih bertahan saat menyerah terasa lebih mudah, yaitu diriku sendiri, Disya. Terima kasih untuk melangkah walau perlahan, hingga akhirnya mampu menyelesaikan studi ini. Dalam proses ini, peneliti belajar untuk menenangkan diri dan percaya bahwa peneliti tidak sendirian, bahwa segala hal yang dijalani hari ini perlahan membawa peneliti ke titik

yang dituju. Di tengah ragu dan tekanan, berhentilah sejenak, bernapas dan merasakan nikmatnya hidup meski sederhana. Berbahagialah selalu dengan dirimu sendiri. Untuk segala upaya yang mungkin tak selalu terlihat, peneliti bangga pada diri sendiri.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Namun, peneliti berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan.

Bandar Lampung, Februari 2026

Peneliti

Dhini Gresyia Hasadina Seviyana

NPM 2212011545

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	v
MENGESAHKAN.....	vi
LEMBAR PERNYATAAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
MOTTO.....	ix
PERSEMBAHAN	x
SANWACANA.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Permasalahan	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Ruang Lingkup	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Hak Asasi Manusia dan Hak Tenaga Kerja	10
2.1.1 Pemahaman tentang Hak Asasi Manusia.....	10
2.1.2 Pemahaman tentang Hak Tenaga Kerja.....	14
2.2 Hak Cuti Haid	25
2.2.1 Hak Cuti	25
2.2.2 Haid (Menstruasi)	32
2.3 Dasar Hukum Hak Cuti Haid di Indonesia	35

2.3.1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	35
2.3.2 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2 Sumber Data.....	43
3.3 Prosedur Pengumpulan Data.....	45
3.4 Pengolahan Data	46
3.5 Analisis Data.....	47
BAB IV PEMBAHASAN	48
4.1 Gambaran Umum PT Zhisheng Pacific Trading di Kota Bandar Lampung	48
4.2 Penerapan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid di PT Zhisheng Pacific Trading.....	52
4.2.1 Implementasi Hak Cuti Haid di PT Zhisheng Pacific Trading	52
4.2.2 Analisis Kesesuaian Pelaksanaan Hak Cuti Haid dengan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	57
4.3 Hambatan dalam Pelaksanaan Hak Cuti Haid	60
4.3.1 Dari Pekerja/Buruh Perempuan	61
4.3.2 Dari Pihak Perusahaan	63
BAB V PENUTUP	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Indonesia menempati peringkat keempat negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia sehingga Indonesia memiliki tenaga kerja yang melimpah termasuk perempuan. Partisipasi perempuan dalam dunia kerja semakin meningkat seiring dengan perkembangan ekonomi, perubahan sosial, dan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender. Pada era saat ini banyak perempuan yang bekerja atau biasa disebut dengan perempuan karir. Tidak hanya laki-laki saja yang bekerja pada sektor publik, perempuan saat ini juga bisa bekerja pada sektor publik. Hal ini menjadi hal yang cukup biasa saat ini dimana perempuan bekerja dan tidak hanya ada di rumah.

Secara umum pekerja perempuan juga mampu melakukan kegiatan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan nya sendiri ataupun kebutuhan keluarganya. Namun, seorang pekerja bukan hanya seseorang yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa yang kemudian dibayar dengan gaji atau imbalan lainnya. Pekerja juga memiliki hak-hak yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja, yang sering kali belum dipahami sepenuhnya atau bahkan tidak diketahui oleh pemberi kerja. Sesuai dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak, tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, atau pandangan politik, sesuai dengan minat dan kemampuan masing-masing. Selain itu, pekerja membutuhkan kepastian bahwa mereka akan mendapatkan penghidupan yang berkelanjutan dan jaminan keselamatan yang

diberikan oleh pemberi kerja, yang dalam hal ini dapat berupa perusahaan atau pengusaha. Agar mendapatkan hasil yang maksimal, hubungan antara pemberi kerja dan pekerja harus terjalin secara harmonis.

Saat ini permasalahan ketenagakerjaan terus mengalami perkembangan yang semakin rumit, sehingga membutuhkan penanganan yang lebih serius. Dalam proses perkembangan ini, akan terjadi banyak perubahan dalam nilai-nilai dan pola kehidupan masyarakat. Oleh karena itu, sistem pengawasan ketenagakerjaan perlu terus disempurnakan agar pelaksanaan peraturan perundang-undangan dapat berjalan secara optimal oleh para pemberi kerja atau pengusaha. Dengan demikian, pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan memegang peran strategis serta menanggung tanggung jawab yang signifikan dalam memastikan penegakan hukum ketenagakerjaan berjalan secara efektif. Implementasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam norma hukum terkait, bertujuan untuk menciptakan keseimbangan yang harmonis antara hak dan kewajiban pihak pengusaha serta pekerja atau buruh. Keseimbangan ini diperlukan agar hubungan industrial dapat terjalin secara adil dan proporsional, sehingga kelangsungan usaha, stabilitas ketenagakerjaan, peningkatan produktivitas, serta kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin secara berkesinambungan. Dengan kata lain, pengawasan ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme kontrol hukum, tetapi juga sebagai instrumen untuk mendukung tercapainya tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang berkelanjutan dan berkeadilan.¹

Perspektif Hak Asasi Manusia (HAM) berasumsi bahwa manusia dilahirkan sama, sederajat dan memiliki kebebasan. Konsep HAM modern lahir dari Universal Declaration of Human Rights (UDHR) yang diadopsi oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada Desember 1948 di Palais de Chaillot, Paris, Perancis. Pasal 2 UDHR menegaskan bahwa setiap orang berhak atas semua hak yang tercantum di dalamnya tanpa ada pembedaan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, politik atau pandangan lain, asal-usul kebangsaan atau kemasyarakatan, kepemilikan, kelahiran ataupun kedudukan lain. Berdasarkan pernyataan di atas, maka diperlukan adanya suatu pemenuhan hak dan kewajiban

¹ Joni R. Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013).

baik terhadap laki-laki dan perempuan tanpa dibedakan satu sama lain, namun yang terjadi saat ini adalah maraknya diskriminasi dan pelanggaran terhadap hak-hak perempuan. Dalam dunia kerja tidak dibedakan antara pekerja perempuan dan laki-laki, keduanya memiliki kesempatan kerja yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan. Secara normatif pekerja perempuan dan laki-laki menikmati persamaan hak, namun secara keseluruhan keadaan pekerja perempuan masih jauh dari harapan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Terdapat perbedaan yang jelas antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan yang dapat diamati dari berbagai aspek, antara lain aspek fisik, biologis, psikologis, serta sosial dan budaya. Dari sisi biologis, perempuan memiliki proses reproduksi yang berbeda dibandingkan dengan laki-laki, yang mencakup fenomena-fenomena seperti menstruasi, kehamilan, persalinan, menyusui, serta menopause. Salah satu perbedaan paling menonjol dalam sistem reproduksi perempuan dibandingkan laki-laki adalah keberadaan siklus menstruasi. Menstruasi merupakan suatu proses fisiologis yang terjadi secara alami pada perempuan sebagai bagian integral dari siklus reproduksi. Secara sederhana, menstruasi dapat dipahami sebagai keluarnya darah dari rahim secara berkala setiap bulan, yang menjadi salah satu indikator kesehatan reproduksi dan salah satu kriteria penilaian wanita dalam kondisi normal secara biologis.²

Pada fase haid, tanda atau gejala yang kerap dialami para perempuan diantaranya; nyeri pada perut dan punggung bawah serta bagian bagian pinggul dan paha bagian dalam. Gejala lainnya berupa perubahan suasana hati, mudah marah, gelisah, sakit kepala, mudah lelah, hingga kram perut.³ Hal tersebut, diperkuat dengan hasil survei *American Congress of Obstetricians and Gynecologists* menyebutkan, lebih dari setengah perempuan mengalami rasa sakit saat haid, selama satu sampai dua hari. Rasa sakit tersebut dinamakan *dismenore*. *American*

² Sama'mur, *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)* (Jakarta: Sagung Seto, 2009).

³ Fadhli Rizal Makarim, "Gangguan Menstruasi," Halodoc.com, 2025, <https://rb.gy/002c2p>.

Academy of Family Physicians merilis data bahwa 20 persen perempuan mengalami *dismenore* yang cukup parah dan bahkan mengganggu aktivitas sehari-hari.⁴

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Salah satu ketentuan yang menegaskan hal ini terdapat pada Pasal 81, yang mengatur hak pekerja perempuan selama masa menstruasi. Pasal 81 ayat (1) menyatakan bahwa pekerja perempuan yang mengalami ketidaknyamanan atau rasa sakit saat menstruasi dan memberitahukan kondisi tersebut kepada pengusaha, tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari pertama dan kedua menstruasi. Selanjutnya, ayat (2) menjelaskan mekanisme teknis pelaksanaan hak tersebut, yaitu bahwa ketentuan terkait cuti haid ini harus diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dengan demikian, peraturan ini tidak hanya memberikan perlindungan kesehatan bagi pekerja perempuan, tetapi juga menegaskan pentingnya keselarasan antara hak pekerja dan mekanisme administratif yang berlaku di perusahaan.⁵ Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1) menempatkan tanggung jawab pada buruh perempuan untuk secara aktif mengusahakan haknya, yaitu dengan menyampaikan jika mereka mengalami sakit pada hari pertama dan kedua masa haid agar tidak diwajibkan bekerja. Sementara itu, Pasal 81 ayat (2) menempatkan buruh perempuan dalam posisi yang lemah karena harus berhadapan langsung dengan pihak pemberi kerja dalam proses negosiasi yang tidak seimbang. Ketimpangan ini muncul karena pengusaha memiliki kendali besar atas alat produksi, sehingga dapat menekan buruh perempuan untuk patuh. Aturan cuti haid dalam UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja perempuan yang sakit saat haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid. Cuti haid ini dapat diambil jika pekerja memberitahukan kepada pengusaha.

Berdasarkan survei daring yang dilakukan oleh *YouGov* pada 25 Agustus hingga 7 September 2017 dengan responden perempuan Indonesia, sebanyak 90 persen melaporkan pernah mengalami nyeri menstruasi dan sebagian dari mereka

⁴ Uswah Sahal, "Aturan Mengenai Cuti Haid dan Upah Tetap dibayarkan, Dosen UM Surabaya Berikan Tanggapan," Universitas Muhammadiyah Surabaya, 2023, <https://rb.gy/ay6aoq>.

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Republik Indonesia

tetap bekerja meskipun merasa tidak nyaman.⁶ Selama masa menstruasi, secara rata-rata perempuan dapat mengalami penurunan kapasitas dalam hal daya tahan dan konsentrasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya, yang diperkirakan mencapai sekitar 10 persen. Kondisi fisiologis ini menjadi pertimbangan penting dalam dunia ketenagakerjaan, sehingga Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan regulasi khusus yang memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan selama masa menstruasi. Dengan adanya ketentuan ini, tujuan utamanya adalah menjaga kesehatan dan kesejahteraan pekerja perempuan, sekaligus memastikan bahwa produktivitas kerja tetap dapat dijalankan secara optimal tanpa mengabaikan aspek perlindungan hukum dan hak-hak pekerja.⁷

Indonesia telah mengambil langkah besar dalam mengintegrasikan isu kesehatan menstruasi ke dalam kebijakan ketenagakerjaan, pendidikan, dan kesehatan. Namun, penerapan cuti menstruasi di sektor publik masih jauh dari optimal. Banyak pegawai pemerintah yang memilih menggunakan cuti tahunan, cuti sakit atau izin bekerja dari rumah saat sedang haid. Meski telah diatur sejak tahun 2003, hak cuti haid kerap tidak dimanfaatkan oleh pekerja perempuan Indonesia. Padahal dengan adanya cuti haid dapat membantu pekerja pulih secara fisik dan mental saat kinerjanya menurun. Perusahaan wajib membayar upah pekerja yang tidak bekerja karena sakit pada hari pertama dan kedua masa haid. Negara wajib melindungi hak pekerja perempuan terhadap pelanggaran hak-hak individu, khususnya pada masa haid.

Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung tahun 2024 diperoleh hasil jumlah tenaga kerja berjenis kelamin perempuan pada tahun 2023 mencapai 13.659 jiwa. Sehingga sangat disayangkan apabila hak cuti haid pada pekerja perempuan tidak digunakan sebagaimana mestinya, sedangkan pekerja perempuan sudah semakin banyak bertambah seiring berjalannya waktu. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kenyamanan perempuan dalam bekerja dan sudah seharusnya perusahaan menghargai karyawan yang sedang sakit.

⁶ Ridha Setiyati Muthmainnah, "Cuti Menstruasi; Sebuah Kebijakan Responsif Gender," Kementerian Keuangan Direktorat Jenderal Keuangan Negara, 2024, <https://rb.gy/deqjh0>.

⁷ A.M Sugeng Budiono, *Bunga Rampai Hiperker dan Kesehatan Kerja* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2005).

Dalam praktik penegakan hukum dan implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan, tidak semua perusahaan secara konsisten memberikan hak cuti haid sesuai dengan ketentuan Pasal 81 UU Ketenagakerjaan, dan hal ini menjadi isu penting terkait perlindungan hak-hak pekerja, khususnya hak pekerja perempuan di lingkungan kerja. Pasal 81 tersebut secara tegas memberikan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, yaitu hak memperoleh cuti haid selama masa menstruasi. Perlindungan ini memiliki peran krusial karena bertujuan untuk memastikan pekerja perempuan dapat memelihara kesehatan dan kesejahteraan mereka selama periode menstruasi, tanpa harus menghadapi risiko kehilangan penghasilan atau mengalami perlakuan diskriminatif di tempat kerja. Selain itu, pelaksanaan hak cuti haid bagi pekerja perempuan sejalan dengan prinsip-prinsip kesetaraan gender dan non-diskriminasi yang menjadi dasar dalam dunia kerja modern. Dengan memberikan akses yang adil dan setara terhadap hak cuti haid, perusahaan tidak hanya memenuhi kewajiban hukumnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tetapi juga turut membangun budaya kerja yang inklusif, suportif, dan ramah bagi seluruh karyawan. Penerapan hak ini memastikan bahwa tidak ada perbedaan perlakuan yang didasarkan pada jenis kelamin, sehingga tercipta lingkungan kerja yang adil, menghormati hak-hak setiap individu, dan mendorong partisipasi serta produktivitas pekerja secara optimal.⁸

Aturan cuti haid ini bukan hanya sekedar aturan yang bisa dianggap sepele, namun diharapkan dapat benar benar diterapkan di Indonesia. Karna aturan ini termasuk salah satu upaya perlindungan kepada karyawan perempuan dan hak yang dijamin oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa pekerja perempuan memiliki waktu yang cukup untuk istirahat dan pemulihan selama masa menstruasi mereka. Penegakan hukum terhadap perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban memberikan hak cuti haid merupakan aspek yang sangat penting dalam rangka memastikan terlindunginya hak-hak pekerja serta mencegah terjadinya diskriminasi berbasis gender di lingkungan kerja. Penerapan sanksi hukum yang tegas terhadap pelanggaran semacam ini diharapkan dapat mendorong perusahaan

⁸ Windi Arista, "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, no. 2 (2020): 75–83.

untuk lebih memperhatikan dan menegakkan kewajibannya terhadap pekerja perempuan, termasuk dalam pemenuhan hak cuti haid sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan mekanisme penegakan hukum yang efektif, selain melindungi kesejahteraan dan kesehatan pekerja perempuan, hal ini juga berkontribusi pada terciptanya budaya kerja yang adil, setara, dan menghormati hak-hak dasar seluruh karyawan..

PT Zhisheng Pacific Trading merupakan perusahaan yang menaungi Mixue Indonesia dan bergerak dalam bidang makanan dan minuman yang berasal dari China. Perusahaan ini telah membuka lebih dari 2.000 gerai di seluruh Indonesia dan 12 gerai di Kota Bandar Lampung salah satunya Mixue Pagar Alam. Mixue Pagar Alam baru dibuka pada tanggal 14 Oktober 2025 dan banyak mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang memang keterampilannya dibutuhkan pada bagian operasional dan kasir. Perusahaan ini sangat mengandalkan tenaga kerja muda karena operasionalnya yang memerlukan tenaga kerja cekatan pada aktivitas produksi minuman, pelayanan, dan pengemasan produk. Adanya perbedaan sistem reproduksi terkadang menjadi alasan terjadinya pelanggaran akan hak hak pada kaum perempuan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 40 Ayat (3) huruf b menyatakan: “Pekerja/Buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;”⁹ Namun pada kenyataannya, salah satu karyawan tetap yang bekerja di cabang PT Zhiseng Pacific Trading, pekerja perempuan di Mixue Pagar Alam di Kota Bandar Lampung tidak mendapatkan cuti haid dan hanya mendapat cuti tahunan. Berdasarkan hal-hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian ilmiah ini dengan rumusan judul: “Penerapan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Berdasarkan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT Zhisheng Pacific Trading di Kota Bandar Lampung (Studi Pada Cabang Mixue Pagar Alam Kedaton)”.

⁹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 40 ayat (3)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan hukum terhadap hak cuti haid pada PT Zhisheng Pacific Trading di Kota Bandar Lampung apakah sudah sesuai dengan Pasal 81 Nomor 13 Tahun 2003?
2. Apakah faktor penghambat dalam pelaksanaan hak cuti haid pada PT Zhisheng Pacific Trading di Kota Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup

Ruang lingkup bidang ilmu penelitian ini adalah Hukum Administrasi Negara khususnya Hukum Tenaga Kerja. Ruang lingkup kajian penelitian ini adalah tentang pelaksanaan hak cuti haid terhadap buruhnya di Kota Bandar Lampung berdasarkan Pasal 81 Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan yaitu:

1. Untuk mengetahui, meneliti, dan menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum atas hak cuti haid di PT Zhisheng Pacific Trading Bandar Lampung apakah sudah sesuai dengan Pasal 81 Nomor 13 Tahun 2003.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis terhadap penyebab terjadinya hambatan dalam pelaksanaan hak cuti haid apabila terjadi hambatan dan mencari solusi sebagai upaya dalam memberikan jaminan perlindungan hukum bagi karyawan perempuan di PT Zhisheng Pacific Trading Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan hak-hak reproduksi perempuan.
- b. Penelitian ini juga memberikan pemahaman tentang sejauh mana implementasi Undang-Undang dan peraturan yang mengatur cuti haid dijalankan, khususnya di Kota Bandar Lampung.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam memperhatikan dan memperkuat kebijakan yang menjamin perlindungan hukum bagi buruh perempuan terutama hak cuti haid.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kesadaran bagi pihak manajemen perusahaan tentang pentingnya pemenuhan hak-hak buruh perempuan sesuai Pasal 81 Nomor 13 Tahun 2003 dan meningkatkan pemahaman bagi karyawan perempuan terkait hak-hak mereka di tempat kerja, serta memberikan dorongan untuk memperjuangkan hak-hak reproduksi perempuan karena itu merupakan bagian dari keadilan dan kesetaraan gender di lingkungan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hak Asasi Manusia dan Hak Tenaga Kerja

2.1.1 Pemahaman tentang Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia merupakan hak yang ada pada diri manusia sejak ia lahir ke dunia, sehingga hak ini merupakan hak yang paling tinggi bersifat kodrati dan tidak dapat di cabut serta di bagi bagi. HAM juga dipahami sebagai hak natural (*natural right*) adalah kebutuhan yang muncul dari realitas sosial yang sifatnya universal, yang telah mengalami perubahan-perubahan mendasar pada perkembangannya yang sesuai dengan keyakinan dan penerapan social di lingkungan kehidupan masyarakat luas.¹⁰ HAM juga merupakan hal yang penting untuk ditegakkan karena memberikan jaminan prinsip kesetaraan (*equality*) untuk seluruh umat manusia.¹¹ Menurut Soetandyo Wignjosoebroto, hak asasi manusia merupakan hak yang mendasar atau fundamental yang diakui secara universal, karena hak tersebut melekat secara inheren pada setiap individu sebagai konsekuensi dari kodrat dan hakikatnya sebagai manusia. Hak asasi manusia bersifat universal karena berlaku untuk seluruh orang tanpa pengecualian, terlepas dari perbedaan warna kulit, jenis kelamin, usia, latar belakang budaya, status ekonomi, maupun agama. Dengan demikian, HAM menjadi landasan bagi penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak-hak setiap individu di berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam konteks pekerjaan dan hubungan industrial.

¹⁰ Muladi, *Hak Asasi Manusia: Hakikat, Konsep, dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2005) hlm 3.

¹¹ Lukman Hakim dan Nalom Kurniawan, "Membangun Paradigma Hukum HAM Indonesia Berbasis Kewajiban Asasi Manusia," *Jurnal Konstitusi* 18, no. 4 (2021).

Pada dasarnya setiap manusia memiliki sifat inheren karena keberadaannya sebagai manusia, bukanlah pemberian dari kekuasaan manapun.¹² Austin Ranney juga menyatakan pendapatnya mengenai Hak Asasi Manusia yang merupakan ruang kebebasan yang didapat oleh individu dan sudah tertulis secara jelas pada konstitusi negara serta pelaksanaannya dijamin oleh pemerintah. Hak asasi manusia bersumber dari nilai-nilai moral manusia dan diperlukan untuk menjaga kehormatan serta martabat seorang individu. Hak-hak ini melindungi seseorang dari orang-orang yang ingin melanggar HAM. Misalnya hak untuk hidup, tidak ada orang yang berhak untuk mencabut nyawa orang lain. Hak asasi manusia berlaku kapan pun, dimana pun, dan berlaku pada siapapun sehingga sifatnya universal. Hak-hak dalam HAM meliputi:

a. Hak pribadi

Hak pribadi merupakan hak paling dasar dari manusia untuk menentukan dan memilih agama yang akan mereka percayai. Hak pribadi juga mencakup hak untuk mendirikan komunitas atau organisasi serta hak untuk menyampaikan pendapat pada khalayak umum. Hak menyampaikan pendapat merupakan hak mendasar dalam HAM.¹³

b. Hak milik atau hak ekonomi

Hak milik merupakan hak untuk memiliki sesuatu, mendapatkan sesuatu, membeli dan menjual sesuatu sesuai dengan apa yang telah menjadi haknya. Hak ekonomi memberikan kebebasan pada manusia untuk melakukan kegiatan jual beli apapun dengan siapa saja, selama hal tersebut tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku di suatu negara.¹⁴

c. Hak persamaan hukum

Hak persamaan hukum adalah hak untuk memperoleh hak atau kebijakan dalam hukum tanpa memandang status sosial dan jenis kelamin, maksudnya adalah setiap manusia memiliki posisi, derajat, dan kedudukan yang sama di hadapan hukum. Hukum harus bersikap netral dalam

¹² Serlika Aprita dan Yonani Hasyim, *Hukum dan Hak Asasi Manusia*, (Bogor: Mitra Wacana Media, 2020), hlm. 5.

¹³ Carolus Boromeus Kusmaryanto, "Hak Asasi Manusia atau Hak Manusiawi", *Jurnal HAM* 12, no. 3 (2021) hlm. 527.

¹⁴ *Ibid.*

melindungi, menindak, dan mengadili siapa saja yang melanggar atau membutuhkan hukum serta keadilan.¹⁵

d. Hak politik

Hak politik merupakan hak untuk mendapat pengakuan dalam kedudukan sebagai warga negara yang sederajat. Hak ini juga mencakup hak untuk mendirikan partai politik dan organisasi politik.

e. Hak sosial dan kebudayaan

Hak ini memberikan kebebasan untuk mendapatkan pendidikan atau pengajaran dan hak untuk mengembangkan kebudayaan. Melalui pendidikan, pola pikir manusia akan terbuka dan berpikir maju untuk memperoleh kehidupan yang layak. Manusia juga dapat mengembangkan kebudayaan karena budaya tersebut berkaitan dengan ketertarikan manusia terhadap sebuah kebiasaan.¹⁶

Perkembangan hak asasi manusia di Indonesia awalnya tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945, meskipun belum dijelaskan secara rinci. Setelah dilakukan amandemen pertama hingga keempat, ketentuan mengenai hak asasi manusia diatur secara lebih jelas dan tegas, yaitu dalam Pasal 28A hingga Pasal 28J UUD 1945. Perkembangan ini sejalan dengan dinamika globalisasi di bidang politik, yang tidak dapat dipisahkan dari upaya penguatan prinsip-prinsip HAM, transparansi, dan demokratisasi.¹⁷ Globalisasi politik memperluas hubungan di masyarakat yang saling bergantung satu sama lain, yang menyebabkan menuntut pemenuhan HAM secara lebih luas dan universal. Dalam konteks perlindungan hak asasi manusia, Indonesia perlu mengintegrasikan instrumen-instrumen HAM internasional yang telah diakui oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) ke dalam sistem hukum positif nasional. Integrasi ini harus dilakukan dengan memperhatikan kesesuaian dan kecocokan dengan nilai-nilai budaya serta kearifan lokal yang dianut oleh masyarakat Indonesia. Selain itu, penguatan peran lembaga-lembaga masyarakat sipil menjadi sangat penting sebagai mekanisme penunjang dalam

¹⁵ Wiwik Sri Widiarty, "Perlindungan Hukum Persamaan Hak Asasi Perempuan dalam Meningkatkan Perekonomian Indonesia, *Jurnal Tora* 3, no. 3 (2017) hlm. 639.

¹⁶ I Ikbal, "Implementasi Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya Masyarakat Adat dalam Hukum HAM Internasional di Indonesia", *Jurnal Fiat Justicia* 5, no. 3 (2011) hlm. 8-9.

¹⁷ Muladi, *op. cit.*, hlm 6.

melindungi dan menegakkan HAM, sehingga hak-hak dasar setiap warga negara dapat terlindungi secara efektif. Dengan langkah tersebut, Indonesia tidak hanya menyesuaikan hukum nasional dengan standar internasional, tetapi juga memastikan perlindungan HAM yang kontekstual, berkelanjutan, dan relevan dengan kehidupan masyarakat serta pembangunan bangsa.¹⁸

Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia memberikan arti sebagai berikut: “Hak Asasi Manusia adalah hak yang melekat pada setiap manusia. Ketika tidak ada yang mustahil, kita hidup sebagai manusia”. Berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor XVII/MPR/1988 tentang Hak Asasi Manusia, hak asasi manusia didefinisikan sebagai hak-hak dasar yang melekat secara kodrati pada setiap individu. Hak ini bersifat universal karena diberikan kepada seluruh manusia tanpa terkecuali dan dianggap sebagai anugerah dari Tuhan Yang Maha Esa. Hak asasi manusia menjamin kelangsungan hidup, kemerdekaan, serta perkembangan individu dan masyarakat, sehingga tidak boleh diabaikan, dikurangi, atau dirampas oleh pihak manapun. Ketentuan ini menegaskan pentingnya penghormatan terhadap HAM sebagai dasar hukum dan moral dalam membentuk kehidupan bermasyarakat, bernegara, dan dalam pelaksanaan hak-hak warga negara, termasuk hak-hak dalam dunia kerja.

Pandangan-pandangan yang berkaitan dengan nilai-nilai HAM menurut Peter Davies dibagi menjadi tiga teori yaitu, teori realitas (*realistic theory*), teori relativisme kultural (*cultural relativism theory*), dan teori universalitas (*universalist theory*).¹⁹

a. Teori realitas (*realistic theory*)

Teori realitas pada konteks HAM berpedoman pada pandangan bahwa HAM merupakan hak-hak yang melekat pada individu secara inheren, tidak bergantung pada faktor eksternal seperti budaya, agama, maupun pemerintahan tertentu. Teori realitas berhubungan dengan kewajiban dan

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Azyumardi Azra dan Dede Rosyada, *Demokrasi, Hak Asasi Manusia Masyarakat Madani*, (Jakarta: ICCE UIN Jakarta, 2003) hlm. 217-218.

tanggung jawab pemerintah, institusi hukum, maupun masyarakat secara keseluruhan. Pemerintah mengemban tanggung jawab untuk melindungi dan menjunjung HAM melalui pembentukan kebijakan, legislasi, dan penegakan hukum yang efektif untuk menangani pelanggaran HAM.²⁰

b. Teori relativisme kultural (*cultural relativism theory*)

Relativisme kultural merupakan teori yang menolak konsep universal dengan asumsi bahwa universalisme merupakan dominasi budaya barat. Teori ini memandang bahwa HAM harus disesuaikan dengan konteks kebudayaan maupun tradisi masyarakat. Menurut teori ini, interpretasi dan pengakuan HAM dalam praktiknya dapat berbeda-beda, tergantung pada norma dan budaya yang dominan dalam suatu masyarakat.²¹

c. Teori universalitas (*universalist theory*)

Teori universalitas berdasar dari konsep universalisme. Universalisme HAM merupakan pernyataan terhadap pengakuan bahwa HAM adalah bagian kodrati pada setiap manusia, tak peduli apapun warna kulitnya, jenis kelamin, usia, latar belakang, maupun agama. Menurut teori universalitas, HAM haruslah sama di semua tempat, sebab HAM merupakan hak yang dimiliki manusia karena ia adalah manusia. Hal ini bermakna bahwa tiap manusia mempunyai hak asasi. Teori universalitas menolak pembenaran pelanggaran HAM dengan alasan budaya atau tradisi tertentu.

2.1.2 Pemahaman tentang Hak Tenaga Kerja

Tenaga kerja atau pekerja pada zaman penjajahan Belanda belum terlalu terkenal, karena pada zaman itu mereka lebih mengenal kata buruh daripada pekerja. Arti buruh pada zaman itu juga berbeda dengan buruh sekarang, dahulu buruh dianggap pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan petugas kebersihan. Sedangkan orang-orang yang melakukan pekerjaan dikantor disebut sebagai pegawai atau karyawan. Namun, istilah buruh saat ini kurang sesuai dengan perkembangan yang ada sekarang karena buruh saat ini tidak hanya bekerja pada

²⁰ *Ibid.*

²¹ *Ibid.*

sektor nonformal tetapi juga telah banyak yang bekerja pada sektor formal seperti perbankan, perhotelan, dan lain-lain.

Tenaga kerja merujuk pada setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun kebutuhan masyarakat secara lebih luas. Berdasarkan pengertian tersebut, pekerja dapat dipahami sebagai setiap orang yang sudah terlibat dalam kegiatan kerja, termasuk mereka yang bekerja untuk pihak lain baik secara perorangan, dalam persekutuan, maupun melalui badan hukum, dan menerima imbalan berupa upah, gaji, atau bentuk kompensasi lain baik berupa uang maupun barang. Lingkup tenaga kerja mencakup pekerja atau buruh pada sektor formal maupun informal, pegawai negeri, anggota militer, individu yang sedang aktif mencari pekerjaan, serta profesi bebas seperti pengacara, dokter, pedagang, penjahit, dan profesi lainnya.

Dalam hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja, sifatnya adalah keperdataan, yang berarti hubungan ini dibangun antara pihak-pihak yang memiliki kedudukan hukum perdata. Hubungan kerja tersebut tidak hanya diatur melalui perjanjian kerja yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, tetapi juga mendapat pengaturan tambahan melalui peraturan perundang-undangan yang disusun oleh instansi atau lembaga berwenang. Dengan demikian, hak dan kewajiban kedua pihak di dalam hubungan kerja diatur secara komprehensif, baik melalui kesepakatan individual maupun kerangka hukum nasional, guna menciptakan perlindungan hukum yang jelas dan adil bagi semua tenaga kerja.

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara luas. Pengertian ini menegaskan bahwa konsep tenaga kerja tidak hanya mencakup mereka yang bekerja secara formal dalam hubungan kerja dengan pemberi kerja tertentu, tetapi juga meliputi setiap orang yang secara aktif berkontribusi dalam proses produksi atau penyediaan jasa, sehingga menjadi bagian penting dalam perekonomian dan

pembangunan masyarakat. Definisi ini menjadi dasar hukum dalam menetapkan hak, kewajiban, dan perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan regulasi yang berlaku di Indonesia. Secara aturan terdapat kesetaraan hak antara pekerja perempuan dan laki-laki, kenyataannya kondisi perempuan dalam dunia kerja hingga kini masih belum memenuhi harapan, baik dari segi jumlah maupun mutu. Ketimpangan gender dalam sektor ketenagakerjaan antara pekerja perempuan dan laki-laki masih terjadi. Padahal tenaga kerja perempuan merupakan salah satu sumber daya manusia yang memiliki potensi besar dan cukup penting dalam perkembangan perekonomian, juga untuk mengurangi angka kemiskinan pada masyarakat.

Pekerja atau buruh perempuan adalah setiap individu (wanita) yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pada umumnya, motivasi perempuan untuk bekerja bukan semata-mata karena ingin mengisi waktu luang atau mengembangkan karier, melainkan lebih didorong oleh kebutuhan ekonomi keluarga, sehingga banyak perempuan terlibat dalam pekerjaan di sektor formal maupun informal. Sebagai pencari nafkah, perempuan berperan dalam menopang kondisi ekonomi keluarga. Aktivitas mencari nafkah ini mencakup berbagai kegiatan untuk memperoleh penghasilan bagi dirinya sendiri maupun keluarga.

Mempekerjakan tenaga kerja perempuan di perusahaan tidak dapat dilakukan secara sembarangan, karena terdapat beberapa pertimbangan khusus yang perlu diperhatikan. Pertama, secara biologis, perempuan cenderung memiliki kekuatan fisik yang relatif lebih lemah dibandingkan laki-laki, namun memiliki ketelitian dan kesabaran yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Kedua, norma-norma kesusilaan dan etika kerja harus dijunjung tinggi agar tenaga kerja perempuan tidak terpengaruh atau menjadi korban perilaku negatif dari rekan kerja laki-laki, khususnya apabila mereka ditempatkan pada shift malam atau pekerjaan yang berisiko. Ketiga, jenis pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja perempuan biasanya disesuaikan dengan karakteristik fisik, ketelitian, dan kehalusan sifat yang dimiliki, sehingga dapat memaksimalkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas secara efektif. Pertimbangan-pertimbangan tersebut menunjukkan perlunya

perencanaan dan pengaturan yang cermat dalam mempekerjakan perempuan, dengan tetap memperhatikan hak, keselamatan, dan kesejahteraan mereka di lingkungan kerja.

Indonesia memiliki lapangan kerja yang luas sehingga jumlah tenaga kerja sangat banyak dengan angka pekerja yang terus meningkat setiap tahunnya guna mendukung pembangunan ekonomi nasional. Dalam melakukan pembangunan terdapat beberapa faktor penunjang yaitu faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut sangat penting, namun peran tenaga kerja paling penting diantara faktor lainnya.²² Maka dari itu sangat diperlukan upaya untuk melindungi tenaga kerja sesuai dengan aturan terkait hak-hak pekerja di Indonesia.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (2), tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa baik untuk kepentingan diri sendiri maupun untuk kepentingan orang lain (masyarakat). Sedangkan setiap orang yang bekerja lalu mendapatkan imbalan berupa upah ataupun imbalan dalam bentuk lain maka mereka digolongkan sebagai pekerja. Menurut ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja dengan menuntut upah atau imbalan. Setiap tenaga kerja terdapat hubungan hak dan kewajiban yang mengikat antara para pihak yang disebut hubungan kerja.

Hubungan kerja dapat dipahami sebagai suatu ikatan hukum yang terjadi antara minimal dua subjek hukum yang terkait dengan pelaksanaan suatu pekerjaan. Subjek hukum yang terlibat dalam hubungan ini terdiri atas pihak pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau tenaga kerja. Sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan tenaga kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja, yang memuat tiga unsur pokok, yakni adanya pekerja yang melaksanakan pekerjaan, upah sebagai imbalan yang diterima pekerja, serta

²² Ivana Trixie, dkk, "Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Kewarganegaraan* 7, no. 2 (2023) hlm 1.

perintah atau arahan dari pengusaha mengenai pelaksanaan pekerjaan tersebut.²³ Perikatan dalam perjanjian kerja itulah yang disebut hubungan kerja. Hubungan kerja hanya akan ada apabila salah satu pihak dalam perjanjian dinamakan majikan dan lainnya dinamakan pekerja. Dinamakan hubungan kerja untuk menunjukkan bahwa hubungan hukum majikan/pengusaha dengan pekerja/buruh mengenai kerja.

Hubungan kerja yang menetapkan hak dan kewajiban dasar bagi kedua belah pihak yaitu pekerja dan pemberi kerja, antara lain:

1) Menjadi Anggota Serikat Tenaga Kerja

Berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 104 ayat (1) hingga (3), setiap pekerja atau buruh memiliki hak untuk membentuk serta menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh. Hak ini merupakan bagian dari jaminan kebebasan berserikat dan merupakan instrumen penting bagi pekerja untuk memperjuangkan kepentingan kolektif di tempat kerja. Dalam menjalankan fungsi organisasi sebagaimana diatur dalam Pasal 102, serikat pekerja atau serikat buruh memiliki kewenangan untuk menghimpun, mengelola, serta mempertanggungjawabkan seluruh keuangan organisasi, termasuk dana yang diperuntukkan bagi kegiatan mogok kerja. Besaran dan mekanisme pemungutan dana mogok tersebut diatur secara rinci dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga masing-masing serikat pekerja atau serikat buruh, sehingga pelaksanaan pengelolaan keuangan organisasi berlangsung secara transparan, akuntabel, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

2) Hak Untuk Mendapatkan Upah

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 1 ayat (30), upah didefinisikan sebagai hak yang diterima oleh pekerja atau buruh dalam bentuk uang, yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilaksanakan. Pemberian upah ini harus disepakati sebelumnya melalui perjanjian kerja atau diatur dalam peraturan

²³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hlm. 36.

perundang-undangan yang berlaku, dan mencakup segala tunjangan yang terkait dengan pekerjaan tersebut. Selain itu, dalam konteks yang lebih luas, kesejahteraan pekerja atau buruh mencakup pemenuhan kebutuhan jasmaniah maupun rohaniah, baik yang terkait langsung dengan hubungan kerja maupun yang berada di luar hubungan kerja. Pemenuhan kesejahteraan ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan, sambil memastikan terciptanya lingkungan kerja yang aman, sehat, dan kondusif bagi seluruh tenaga kerja. Dengan demikian, pengaturan upah dan kesejahteraan pekerja tidak hanya menjadi kewajiban hukum bagi pengusaha, tetapi juga menjadi instrumen penting untuk mendukung kinerja optimal dan keberlangsungan usaha secara berkelanjutan.²⁴

Dari sudut pandang nilai, gaji dibagi menjadi dua: gaji nominal, misalnya bisa berbentuk uang dan juga bisa berupa barang atau hal lain dengan jumlah yang dapat dibeli dengan uang itu.²⁵ Tujuan pemerintah dalam menetapkan ketentuan upah pekerja adalah untuk melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang oleh pemberi kerja dalam hal pembayaran upah. Setiap pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang layak guna menjamin kehidupan.

Pekerja menerima upah sebagai imbalan atas pekerjaannya dan mendapatkan perlindungan hukum. Pemerintah berperan dalam merumuskan kebijakan pengupahan dan melindungi pekerja/buruh agar mereka dapat memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Bentuk perlindungan upah merupakan kesepakatan tentang upah dan gaji yang telah diatur dalam Pasal 13 ayat (88) sampai (98) Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan.

3) Membuat Perjanjian Kerja atau PKB

Hak-hak pekerja atau buruh, termasuk hak untuk memiliki perjanjian kerja bersama, diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pada Pasal 116 ayat (1) hingga (4). Dalam ketentuan ini dijelaskan bahwa perjanjian kerja bersama harus disusun oleh satu

²⁴ *Ibid*, hlm. 108.

²⁵ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2002), hlm.

atau lebih serikat pekerja atau serikat buruh yang telah terdaftar pada instansi pemerintah yang memiliki kewenangan di bidang ketenagakerjaan, bekerja sama dengan pengusaha atau beberapa pengusaha yang terkait. Penyusunan perjanjian kerja bersama harus dilakukan melalui proses musyawarah untuk mencapai kesepakatan bersama yang adil dan seimbang. Selanjutnya, perjanjian tersebut wajib dibuat secara tertulis, menggunakan huruf Latin, dan disusun dalam bahasa Indonesia, sehingga memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak dan menjadi dasar pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha dalam hubungan industrial. Apabila perjanjian tersebut dibuat dalam bahasa asing, maka wajib diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah agar dianggap sah dan memenuhi ketentuan hukum yang berlaku.

Perjanjian kerja sendiri merupakan kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, baik secara lisan maupun tertulis, untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu. Perjanjian ini memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sesuai dengan definisi yang tercantum dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha yang mengatur hak-hak serta kewajiban masing-masing pihak secara jelas, sehingga menjadi dasar hukum yang mengikat dan memberikan kepastian hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja. Dengan adanya perjanjian kerja bersama, tercipta mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja sekaligus memberikan pedoman bagi pengusaha dalam memenuhi kewajibannya sesuai ketentuan perundang-undangan.²⁶

4) Hak Untuk Mendapatkan Istirahat dan Cuti

Kebijakan mengenai pemberian waktu istirahat dan cuti bagi pekerja atau buruh diatur secara rinci dalam Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan ini ditegaskan bahwa pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan hak istirahat dan cuti kepada para pekerja, dengan rincian sebagai berikut:

²⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 54.

- a) Istirahat di antara jam kerja, yang diberikan sekurang-kurangnya setengah dari waktu kerja yang berlangsung terus menerus selama empat jam, dengan ketentuan bahwa waktu istirahat ini tidak dihitung sebagai bagian dari jam kerja;
- b) Satu hari istirahat mingguan bagi setiap pekerja yang bekerja enam hari dalam satu minggu;
- c) Cuti tahunan, yang diberikan sekurang-kurangnya selama dua belas hari setelah pekerja yang bersangkutan menjalani masa kerja terus menerus selama dua belas bulan;
- d) Istirahat panjang, yang diberikan paling singkat selama dua bulan pada tahun ketujuh dan kedelapan, serta masing-masing satu bulan bagi pekerja yang telah bekerja secara terus-menerus selama enam tahun pada perusahaan yang sama, dengan ketentuan bahwa pekerja tidak berhak mengambil istirahat panjang secara berturut-turut selama dua tahun, dan ketentuan ini berlaku secara berulang untuk setiap masa kerja kelipatan enam tahun berikutnya.²⁷

Ketentuan ini menegaskan hak pekerja untuk mendapatkan waktu istirahat dan cuti yang memadai, sehingga kesejahteraan, kesehatan, dan produktivitas pekerja dapat terjaga, sekaligus memberikan pedoman hukum bagi pengusaha dalam mengelola hubungan kerja secara adil dan terstruktur.

Selain ketentuan di atas, pekerja/buruh juga memiliki hak untuk mendapatkan jenis istirahat atau cuti lain yang bersifat khusus, seperti cuti haid bagi pekerja perempuan, cuti karena alasan keluarga atau keadaan darurat, serta cuti karena sakit. Hak-hak ini merupakan bagian dari perlindungan hukum yang menjamin bahwa setiap pekerja dapat menjalani pekerjaan dengan seimbang antara kewajiban dan kebutuhan istirahat. Pemberian hak istirahat dan cuti secara tepat tidak hanya menjaga kesehatan fisik dan mental pekerja, tetapi juga mendorong produktivitas serta terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan adil.

²⁷ Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan & Keagenan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), hlm.89.

5) Hak Karyawan Perempuan Seperti Cuti Haid atau Cuti Hamil

Hak pekerja/buruh perempuan seperti cuti haid atau cuti hamil sudah tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 76 Ayat (2) yang menyatakan pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh yang sedang haid atau hamil karena berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri atau kandungannya apabila hamil.

Hak pekerja atau buruh perempuan untuk memperoleh cuti haid maupun cuti hamil merupakan salah satu bentuk perlindungan khusus yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan. Perlindungan ini bertujuan untuk menjaga keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja perempuan, sekaligus melindungi calon anak yang dikandung selama masa kehamilan. Secara lebih luas, perlindungan tenaga kerja dirancang untuk menjamin terwujudnya hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja, sehingga tidak terjadi penyalahgunaan kekuasaan atau tekanan dari pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lebih lemah. Dengan adanya mekanisme hukum yang menjamin hak cuti bagi pekerja perempuan, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang adil, aman, dan mendukung produktivitas serta kesejahteraan seluruh pekerja. Ketentuan ini menegaskan bahwa pengusaha tidak diperkenankan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada kondisi yang dapat membahayakan kesehatan atau keselamatan mereka.

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang sedang mengalami menstruasi diwujudkan melalui ketentuan yang menyatakan bahwa mereka tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid, dengan tetap menerima upah secara penuh. Perlindungan ini merupakan bentuk pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia, yang harus diperlakukan secara adil dan manusiawi. Kebijakan ini mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisik yang secara alami dialami perempuan selama menstruasi, sehingga hak atas kesehatan, kesejahteraan, dan kenyamanan kerja tetap terjamin. Dengan adanya perlindungan ini, pekerja perempuan dapat menjalankan pekerjaannya dengan aman dan tetap mendapatkan hak istirahat yang memadai, sehingga tercipta keseimbangan antara kewajiban kerja dan kebutuhan biologis serta kesehatan pekerja.

6) Hak Mendapat Jaminan Sosial

Pengertian jaminan sosial diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang menyatakan bahwa jaminan sosial merupakan suatu bentuk perlindungan sosial yang dirancang untuk menjamin seluruh warga negara agar mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka. Tujuan utama dari jaminan sosial ini adalah memastikan setiap individu dapat menjalani kehidupan yang layak secara fisik maupun sosial.²⁸ Jaminan sosial bagi tenaga kerja diatur melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang memberikan kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban terkait perlindungan tenaga kerja. Salah satu peraturan yang menjadi dasar hukum adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Undang-undang ini menegaskan bahwa jaminan sosial bukan hanya merupakan hak setiap tenaga kerja, tetapi juga menjadi kewajiban yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja.

Adanya jaminan sosial merupakan salah satu upaya program pemerintah yang bertujuan menjamin perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat. Sehingga hal ini sangat penting bagi pengusaha untuk meningkatkan kehidupan dan menjamin tenaga kerja. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, ruang lingkup program Jamsostek sebagai berikut:

- a) Jaminan kecelakaan kerja
- b) Jaminan kematian
- c) Jaminan hari tua
- d) Jaminan pemeliharaan kesehatan

Pengembangan program jaminan sosial bagi tenaga kerja diatur secara lebih rinci melalui peraturan pemerintah yang berlaku. Banyak pekerja yang dalam pelaksanaan pekerjaannya menghadapi berbagai risiko sosial yang berpotensi menurunkan atau bahkan menghilangkan pendapatan mereka. Dengan kondisi tersebut, diperlukan penguatan perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh melalui penyelenggaraan program asuransi sosial tenaga kerja. Program ini

²⁸ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

bertujuan untuk memberikan perlindungan yang lebih menyeluruh, menciptakan rasa aman dan tenang bagi pekerja di tempat kerja, serta menjamin kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.²⁹

Perlindungan kerja di Indonesia mencakup berbagai aspek yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Secara umum perlindungan kerja meliputi perlindungan hukum, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan upah, serta perlindungan jaminan sosial. Pada Pasal 86 ayat (1), menyebutkan bahwa “*Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.*” Perlindungan untuk para pekerja tentu sangat penting guna melindungi hak-hak dasar tenaga kerja serta menjamin adanya perlakuan adil satu sama lain tanpa diskriminasi demi mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Hak-hak pekerja umumnya diatur dalam konteks hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Hubungan kerja ini pada dasarnya terbentuk setelah adanya kesepakatan yang dituangkan dalam suatu perjanjian antara buruh dan majikan, di mana buruh menyanggupi untuk melaksanakan pekerjaan yang disediakan oleh majikan, sedangkan majikan berkewajiban membayar upah sebagai imbalan atas pekerjaan tersebut.³⁰ Dalam praktiknya, hubungan kerja ini diatur melalui dua bentuk perjanjian, yakni perjanjian kerja individu dan perjanjian kerja bersama, yang keduanya memuat hak dan kewajiban para pihak serta menjadi dasar hukum yang mengikat dalam pelaksanaan hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak pertama (buruh) menyetujui dirinya untuk bekerja dibawah perintah hak orang lain di majikan dalam waktu tertentu dengan menerima upah.³¹ Diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan pasal 50, menyatakan bahwa “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh”. Sehingga apabila belum ada perjanjian yang mengikat

²⁹ Asri Wijayanti, *Op Cit*, hlm. 126.

³⁰ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1999), hlm 70.

³¹ KUHPdata pasal 1601 a

keduanya, maka tidak ada keterikatan apapun yang menyangkut pekerjaan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha.

Dalam prakteknya, banyak hak pekerja yang tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh pihak pengusaha, bahkan tidak sedikit pengusaha yang justru melaksanakan hak-hak dasar pekerja masih sangat jauh di bawah ketentuan yang berlaku.³² Banyak perusahaan yang masih menempatkan aspek produktivitas dan efisiensi operasional di atas kesejahteraan pekerjanya, sehingga hak-hak mendasar sering kali terabaikan. Tenaga kerja berhak atas upah yang layak dan adil sebagai imbalan bekerja, berhak atas cuti, berhak mendapatkan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi dari pengusaha. Undang-Undang juga melindungi perlakuan yang adil bagi pekerja perempuan seperti hak cuti haid, cuti hamil, cuti keguguran, dan hak menyusui. Dalam mewujudkan hak-hak di atas sangat diperlukan komitmen yang kuat dari pihak pengusaha untuk mematuhi standar perlindungan pekerja, serta pengawasan dan penegakan hukum yang konsisten dari pihak pemerintah. Dengan demikian, hak-hak pekerja dapat benar-benar terwujud dan menciptakan hubungan kerja yang adil, aman, dan sejahtera.

2.2 Hak Cuti Haid

2.2.1 Hak Cuti

Arti cuti berasal dari Bahasa Hindi yaitu Chutti yang artinya ketidakhadiran sementara. Hak cuti merupakan hak atas ketidakhadiran sementara atau dalam jangka waktu tertentu yang disertai keterangan dari pihak yang bersangkutan.³³ Secara umum, cuti dapat diartikan sebagai jangka waktu dimana seorang pekerja/buruh mendapatkan izin untuk tidak masuk kerja sementara waktu, dengan tetap mengikuti ketentuan yang berlaku di perusahaan tersebut.³⁴ Cuti yang dimaksud tidak hanya sebatas pada cuti yang diberikan karena telah melakukan

³² Mangaraja Manurung, “Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan dalam Penyelesaian Perselisihan Hak Pekerja/Buruh”, *Jurnal Living Law* 14, no. 1 (2022)

³³ Widya Anika dan Mangaraja Manurung, “Analisis Pengaturan Hak Cuti Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang”, *Rio Law Jurnal* 1, no. 2 (2025) hlm. 519.

³⁴ *Ibid*, hlm 523.

pekerjaan dalam waktu tertentu seperti cuti tahunan. Cuti juga dapat diberikan karena alasan tertentu seperti cuti haid.

Hak cuti haid adalah hak pekerja perempuan untuk mendapatkan waktu istirahat khusus selama masa menstruasi. Hak ini diberikan untuk menjaga kesehatan fisik dan mental pekerja perempuan, sehingga mereka dapat menjalankan pekerjaan secara optimal tanpa mengalami gangguan yang disebabkan oleh kondisi biologis tersebut. Cuti haid biasanya diberikan selama 1–2 hari pada hari pertama dan kedua menstruasi, dan pengambilan cuti ini tidak mengurangi hak-hak pekerja lainnya.

Pemberian hak cuti haid merupakan bentuk perlindungan hukum dan penghormatan terhadap hak reproduksi pekerja perempuan. Selain itu, penerapan hak ini juga menciptakan lingkungan kerja yang adil dan manusiawi, serta mendukung keseimbangan antara kewajiban kerja dan kebutuhan istirahat pekerja. Dengan adanya kebijakan cuti haid yang jelas, pekerja perempuan dapat merasa dihargai dan terlindungi, sehingga produktivitas dan motivasi kerja tetap terjaga.

Selain itu, perusahaan banyak memberikan beban kerja yang terlalu berat bagi seorang pekerja. Pekerjaan memerlukan energi banyak juga berpengaruh pada kemampuan bekerja. Kondisi fisik dan mental pekerja dapat menurun akibat beban pekerjaan yang berat dan tuntutan perusahaan yang tinggi, sehingga tubuh menjadi lelah dan pikiran mengalami kejenuhan. Untuk mengatasi hal ini, pemberian hak cuti bagi pekerja menjadi sangat penting, baik berupa cuti tahunan, cuti besar, maupun hak istirahat lainnya. Cuti tersebut memungkinkan pekerja untuk beristirahat, berlibur, atau sekadar melepaskan diri sejenak dari tekanan dan rutinitas pekerjaan. Manfaat dari cuti ini tidak hanya meningkatkan kesehatan fisik dan psikologis pekerja, tetapi juga berkontribusi pada penyegaran pikiran, pemulihan energi, dan motivasi kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat serta produktivitas pekerja saat kembali melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, cuti bukan hanya merupakan hak pekerja yang diatur secara hukum,

tetapi juga merupakan instrumen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan produktif.³⁵

Pemberian hak cuti bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja bersifat wajib, sesuai dengan Pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perusahaan wajib memberikan hak cuti dan waktu istirahat kepada pekerjanya tanpa pengurangan atau pemotongan gaji. Sebelum Undang-Undang Cipta Kerja berlaku, hak cuti bagi pekerja/buruh diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sejak diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat perubahan mengenai peraturan hak cuti bagi pekerja/buruh. Perubahan tersebut dinilai bertentangan karena beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja memberikan ruang lebih bagi perusahaan untuk mengatur hak cuti karena banyak aturan yang sebelumnya ada malah dihapus.³⁶

Perubahan terhadap hak-hak cuti bagi tenaga kerja sejak diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja adalah dengan dihapusnya ketentuan dalam Pasal 79 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Melalui Pasal 81 Angka 68 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, negara memastikan bahwa setiap orang yang melanggar ketentuan yang terdapat pada Pasal 81 Angka 25 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 akan dikenakan sanksi pidana berupa pidana kurungan dengan minimal waktu 1 bulan dan maksimal 12 bulan, dan/atau denda minimal Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan maksimal Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Hal itu untuk memastikan bahwa hak cuti dan waktu istirahat bagi pekerja/buruh benar-benar terlaksana.

Pemberian hak cuti bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja bersifat wajib dan perusahaan atau instansi juga wajib memberikan hak cuti kepada pekerjanya tanpa pengurangan atau pemotongan gaji. Sebelum Undang-Undang Cipta Kerja berlaku, hak cuti pekerja/buruh sudah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pemberian waktu cuti juga sama

³⁵ Natasya Ulfiyah, Mochammad Al Musadieg dan Muhammad Cahyo Widyo Sulisty, “Analisis Peranan Cuti Kerja Dalam Rangka Mengurangi Stres Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Perusahaan Daerah Air Minum)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 61, no. 1 (2018) hlm 110.

³⁶ *Ibid*, hlm 521.

dengan pemberian waktu istirahat yang bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerja dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Keduanya tentu sangat diperlukan agar tetap menjaga kualitas seorang pekerja supaya tetap efisien dan memberikan usaha terbaik dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu waktu istirahat juga berfungsi sebagai bentuk perlindungan pekerja/buruh dari waktu atau beban kerja yang berlebihan. Beban pekerjaan yang berlebihan akan sangat berdampak terhadap kesehatan fisik dan mental seorang pekerja, yang tentunya juga mempengaruhi kualitas kerja seorang pekerja. Pengusaha atau pemberi kerja wajib memberi istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh sebagai berikut:

- a. Istirahat di antara jam kerja, yang diberikan sekurang-kurangnya selama setengah jam setelah pekerja menjalani pekerjaan terus-menerus selama empat jam, dengan ketentuan bahwa waktu istirahat ini tidak dihitung sebagai bagian dari jam kerja.
- b. Istirahat mingguan, yaitu satu hari dalam setiap minggu bagi pekerja yang bekerja enam hari dalam seminggu, atau dua hari bagi pekerja yang bekerja lima hari dalam seminggu. Pekerja yang menggunakan hak istirahat mingguan tetap berhak menerima upah penuh.
- c. Cuti tahunan, yang diberikan sekurang-kurangnya selama dua belas hari kerja setelah pekerja menjalani masa kerja terus-menerus selama dua belas bulan. Pelaksanaan hak cuti tahunan ini diatur melalui perjanjian kerja individu, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- d. Istirahat panjang, yang diberikan sekurang-kurangnya selama dua bulan, dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan, dengan masing-masing satu bulan bagi pekerja yang telah bekerja secara terus-menerus selama enam tahun di perusahaan yang sama. Dalam hal ini terdapat ketentuan tambahan: pertama, pekerja tidak berhak atas istirahat panjang selama dua tahun berturut-turut, dan hak ini berlaku kembali untuk setiap kelipatan masa kerja enam tahun berikutnya; kedua, pekerja yang menggunakan hak istirahat panjang tetap berhak menerima upah penuh selama masa cuti..³⁷

³⁷ Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selain waktu istirahat dan cuti yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan, pekerja atau buruh tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari-hari libur resmi. Namun demikian, pengusaha memiliki hak untuk mempekerjakan pekerja pada hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan menuntut pelaksanaan yang berkelanjutan atau harus dijalankan tanpa henti. Selain itu, hal ini juga dapat dilakukan dalam kondisi lain yang disepakati bersama antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Dalam situasi tersebut, pengusaha tetap berkewajiban untuk memberikan kompensasi berupa pembayaran upah lembur sesuai ketentuan yang berlaku, sehingga hak pekerja tetap terlindungi meskipun bekerja di luar hari kerja normal.³⁸

Semua peraturan cuti kerja di Indonesia sudah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya terdapat macam-macam cuti:

a. Cuti Tahunan

Dalam Pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pekerja atau buruh yang telah menjalani masa kerja selama dua belas bulan secara terus-menerus berhak memperoleh cuti tahunan dengan jumlah minimal dua belas hari kerja. Ketentuan ini merupakan hak dasar yang wajib diberikan oleh pengusaha sebagai bagian dari perlindungan kesejahteraan pekerja. Namun, dalam praktiknya, setiap perusahaan memiliki kebijakan internal masing-masing terkait pelaksanaan cuti tahunan, termasuk dalam menentukan jumlah hari cuti yang diberikan. Tidak sedikit perusahaan yang memberikan tambahan jatah cuti melebihi ketentuan minimal tersebut, biasanya disesuaikan dengan posisi, jabatan, atau masa kerja pekerja di perusahaan, sehingga mencerminkan fleksibilitas perusahaan dalam menghargai kontribusi pekerja sekaligus tetap berpedoman pada ketentuan hukum yang berlaku. Cuti tahunan terkadang juga sudah diberikan pada pekerja/buruh di bulan keempat pekerja bekerja setelah dinyatakan lulus dari masa percobaan.

³⁸ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait lainnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011) hlm. 85.

Saat pekerja/buruh sedang dalam masa cuti, perusahaan wajib memberikan upah harian secara penuh tanpa pemotongan apapun sesuai dengan Pasal 84.

b. Cuti Bersama

Cuti bersama merupakan hak cuti yang diberikan kepada pekerja, umumnya dalam rangka memperingati atau merayakan hari-hari besar keagamaan. Untuk perusahaan swasta, pelaksanaan cuti bersama ini diatur sedemikian rupa sehingga jatah cuti tahunan pekerja akan dipotong sesuai dengan jumlah hari cuti bersama yang diberikan. Ketentuan ini sejalan dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.302/MEN/SJ-HK/XII/2010 Tahun 2010, yang mengatur secara spesifik pelaksanaan cuti bersama di sektor swasta, sehingga memberikan pedoman bagi pengusaha dan pekerja dalam menjalankan hak cuti tanpa menimbulkan konflik terkait perhitungan jatah cuti tahunan.

c. Cuti Penting

Cuti penting merupakan hak yang wajib diberikan kepada pekerja yang tidak dapat hadir di tempat kerja karena adanya keperluan mendesak atau keadaan penting tertentu. Keperluan tersebut mencakup situasi seperti pernikahan, kematian anggota keluarga, keperluan mendesak lain, atau peristiwa khusus dalam keluarga pekerja. Ketentuan mengenai lamanya hari cuti penting ini diatur dalam Pasal 93 ayat (2) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan pedoman jelas terkait jumlah hari cuti berdasarkan jenis kepentingan. Sebagai contoh, cuti bagi pekerja yang menikah diberikan maksimal selama tiga hari; cuti untuk menikahkan anak, membaptis, atau mengkhitan anak diberikan maksimal dua hari; apabila anggota keluarga meninggal dunia, cuti diberikan satu hari, sedangkan jika yang meninggal adalah anggota keluarga inti, cuti diberikan maksimal dua hari; selain itu, cuti juga diberikan selama maksimal dua hari bagi istri yang mengalami keguguran atau melahirkan. Dengan demikian, ketentuan ini memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dalam menghadapi kondisi

yang membutuhkan perhatian atau kehadiran secara pribadi, sekaligus menjaga keseimbangan antara hak pekerja dan kelangsungan operasional perusahaan.

d. Cuti hamil dan melahirkan

Berdasarkan ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja perempuan yang sedang hamil memiliki hak untuk memperoleh cuti atau waktu istirahat selama satu setengah bulan sebelum persalinan dan satu setengah bulan setelah melahirkan. Meskipun demikian, pekerja memiliki fleksibilitas untuk bernegosiasi dengan pihak perusahaan terkait pelaksanaan pengambilan hak cuti ini, selama total waktu cuti tidak melebihi batas maksimal yang diatur, yaitu tiga bulan. Dalam praktiknya, banyak pekerja perempuan yang memilih untuk mengambil hak istirahat secara penuh selama tiga bulan menjelang persalinan, dengan tujuan untuk menjaga kesehatan ibu dan janin serta mempersiapkan proses persalinan dengan lebih aman dan tenang. Ketentuan ini merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, sekaligus upaya untuk menjamin kesejahteraan ibu dan anak di lingkungan kerja.

e. Cuti sakit

Cuti sakit diberikan kepada pekerja yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan karena alasan kesehatan. Pelaksanaan cuti sakit ini berbeda-beda tergantung kebijakan masing-masing perusahaan. Beberapa perusahaan menetapkan batas maksimal cuti sakit tanpa memerlukan surat keterangan dokter, misalnya hingga tiga hari, sementara perusahaan lainnya mewajibkan pekerja untuk melampirkan surat izin atau surat keterangan dokter sejak hari pertama tidak masuk kerja. Dalam praktiknya, cuti sakit ini sering digabungkan dengan cuti haid yang khusus diperuntukkan bagi pekerja perempuan, yaitu pada hari pertama dan kedua masa menstruasi. Ketentuan mengenai cuti sakit dan cuti haid ini merujuk pada Pasal 81 dan Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, dalam pelaksanaannya, masih ditemukan beberapa perusahaan yang tidak mencantumkan ketentuan cuti

haid, sehingga hak pekerja perempuan dalam hal ini tidak sepenuhnya terlindungi.

f. Cuti besar

Cuti besar diberikan kepada pekerja yang telah memiliki masa kerja tertentu, yaitu minimal enam tahun secara terus-menerus. Berdasarkan ketentuan Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh berhak mendapatkan istirahat panjang selama paling sedikit dua bulan setelah mencapai masa kerja enam tahun, dan hak ini mulai berlaku pada tahun berikutnya. Pekerja yang telah mengambil cuti besar tidak lagi memperoleh cuti tahunan pada periode yang sama. Dengan demikian, cuti besar mencakup 30 hari kerja dalam satu tahun, dan jumlah yang sama diberikan pada tahun berikutnya. Cuti besar ini berlaku secara berulang atau kelipatan, sehingga pekerja akan kembali memperoleh hak cuti besar berikutnya setelah mencapai masa kerja 12 tahun, dan seterusnya sesuai dengan masa kerja yang bersangkutan.

2.2.2 Haid (Menstruasi)

Haid (menstruasi) adalah pendarahan secara periodik dan siklik dari uterus, disertai pelepasan (deskuamasi) *endometrium*.³⁹ Normalnya menstruasi memiliki siklus 28 hari namun banyak juga yang kurang atau bahkan lebih tergantung dari usia, hormon, dan fisik wanita. Sehingga siklus haid 28 hari itu sangat jarang dijumpai. Siklus haid dihitung mulai dari tanggal mulainya haid yang sebelumnya dan mulainya haid yang berikutnya. Terjadinya menstruasi atau haid merupakan perpaduan antara alat genetalia dan rangsangan hormonal yang kompleks yang berasal dari mata rantai aksis *hipotalamus, hipofisis, ovarium*.⁴⁰ Pada fase menstruasi biasanya terjadi selama seminggu atau 2-7 hari, di fase ini perubahan hormon akibat ovulasi akan menyebabkan peluruhan dinding rahim yang kemudian menjadi darah menstruasi. Proses ovulasi juga mempengaruhi siklus menstruasi

³⁹ Ajeng Novita Sari dan Suryo Ediyono, *Jurnal, Tingkat Pengetahuan Remaja Putri tentang Gangguan Menstruasi, (Journal of Health Research, Vol. 7, No. 1, 2024), Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, hlm. 55.*

⁴⁰ *Ibid.*

melalui interaksi hormon dan perubahan fisiologis dalam tubuh wanita, dan akan terjadi pada pertengahan siklus menstruasi yang menentukan apakah siklus ini akan berlanjut pada kehamilan atau menstruasi.

Menstruasi merupakan salah satu masa yang pasti dilalui dalam siklus kehidupan seorang wanita normal. Pada masa ini wanita sering mengeluh berbagai gangguan menstruasi baik pramenstruasi maupun disaat menstruasi.⁴¹ Gangguan haid atau bisa disebut dengan pendarahan uterus abnormal adalah kondisi dimana siklus menstruasi mengalami masalah yaitu tidak teratur sehingga dapat mengganggu kesehatan dan aktivitas sehari-hari wanita. Terdapat beberapa gangguan haid yang umum terjadi salah satunya *dismenorea*, hal ini diperkuat dengan hasil survei *American Congress of Obstetricians and Gynecologists* menyebutkan, lebih dari setengah perempuan mengalami rasa sakit saat haid, selama satu sampai dua hari. Rasa sakit tersebut dinamakan *dismenorea*. *American Academy of Family Physicians* merilis data bahwa 20 persen perempuan mengalami *dismenore* yang cukup parah dan bahkan mengganggu aktivitas sehari-hari.⁴²

Dismenorea adalah nyeri yang luar biasa atau kram hebat pada saat menstruasi, yang biasanya terjadi pada hari pertama dan kedua. Gejalanya berupa nyeri atau kram di perut bagian bawah yang berlangsung terus menerus dan kadang menyebar hingga ke punggung bawah, namun pada beberapa kasus juga dapat disertai dengan sakit kepala, mual, dan lemas dikarenakan biasanya pada hari pertama dan kedua jumlah darah menstruasi yang keluar cukup banyak. Hal ini dapat disebabkan oleh kadar hormon prostaglandin yang tinggi saat hari pertama haid atau bisa juga terjadi karena adanya kelainan sistem reproduksi wanita.

Secara psikologis remaja perempuan yang mengalami haid untuk pertama kalinya sering kali merasakan keluhan berupa nyeri, ketidaknyamanan, serta sensasi penuh atau begah di area perut. Namun, tidak semua remaja mengalami gejala tersebut dikarenakan faktor yang mendukung seperti asupan nutrisi yang baik dan

⁴¹ Rafika Fatmawati, Nia Risa Dewi, dan Senja Atika Sari, *Jurnal*, Penerapan Pendidikan Kesehatan tentang Premenstruasi Syndrome Untuk Meningkatkan Pengetahuan Wanita Usia 40 Tahun Keatas di Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Purwosari Kec. Metro Utara, (*Jurnal Cendikia Muda*, Vol. 3, No. 4, 2023), Akademi Keperawatan Dharma Wacana Metro, Metro, hlm. 530.

⁴² Sahal, *loc. cit.*

kebiasaan berolahraga secara teratur tentu dapat berperan dalam mengurangi intensitas keluhan tersebut. Ada juga beberapa masalah menstruasi lainnya yaitu *Premenstrual Syndrome* (PMS), merupakan keluhan-keluhan yang biasanya dimulai dari 7 sampai 10 hari sebelum datangnya haid, lalu menghilang saat haid datang dan terkadang ada yang tetap berlanjut sampai haid berhenti. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor seperti, faktor genetik, faktor usia, dan faktor gaya hidup.

Dalam hukum ketenagakerjaan, kesehatan reproduksi perempuan termasuk kondisi menstruasi dan gangguan yang menyertainya, dipandang sebagai bagian dari aspek keselamatan dan kesehatan kerja yang harus dijaga oleh perusahaan. Hukum ketenagakerjaan menekankan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan yang memadai agar dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Oleh karena itu, keluhan menstruasi yang mengganggu kemampuan bekerja seperti *dismenorea* atau sindrom pramenstruasi masuk dalam kategori kondisi kesehatan yang layak mendapatkan perhatian khusus dari pemberi kerja. Pendekatan hukum yang demikian menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja perempuan merupakan bagian penting dari kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan.

Dari sisi penegakan hukum, negara memiliki peran untuk memastikan setiap perusahaan menerapkan standar perlindungan yang adil bagi pekerja perempuan. Tanpa adanya pengawasan yang efektif, banyak perusahaan cenderung mengabaikan kebutuhan biologis perempuan karena dianggap dapat mengganggu produktivitas. Padahal, hukum ketenagakerjaan mengatur prinsip umum bahwa setiap kebijakan perusahaan harus menghormati hak dasar pekerja dan tidak boleh menyebabkan kerugian fisik maupun psikologis. Ketika gangguan menstruasi yang berat tidak mendapatkan perhatian atau penyesuaian yang layak, hal ini berpotensi melanggar prinsip keadilan dan perlindungan kesehatan pekerja. Oleh karena itu, pengawasan serta pembinaan dari pemerintah menjadi penting agar perusahaan senantiasa menjalankan tanggung jawab hukumnya dengan benar.

Selain peran negara, hukum juga menekankan pentingnya hubungan kerja yang setara dan bebas diskriminasi. Gangguan menstruasi yang dialami perempuan, apabila tidak dipahami atau tidak diakomodasi dengan tepat, dapat memunculkan perlakuan diskriminatif di tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak

langsung. Misalnya, pekerja perempuan dapat dianggap kurang produktif atau kurang mampu hanya karena mengalami nyeri haid. Pemahaman hukum yang baik mendorong perusahaan untuk menciptakan kebijakan yang sensitif gender dan menghindari perlakuan yang merugikan pekerja perempuan. Dengan demikian, perlindungan hukum bukan hanya soal izin atau cuti, melainkan tentang bagaimana perusahaan membangun budaya kerja yang menghargai kesehatan, martabat, dan hak-hak perempuan secara menyeluruh.

Dalam hal ini, menstruasi dan gangguan yang menyertainya bukan lagi dipandang sebagai persoalan pribadi, tetapi sebagai bagian dari isu kesehatan kerja yang harus dikelola secara profesional oleh perusahaan. Tanpa adanya pendekatan hukum yang sensitif terhadap kebutuhan perempuan, perusahaan sering kali mengabaikan aspek-aspek penting seperti kebutuhan istirahat, kenyamanan kerja, dan perlindungan kesehatan reproduksi. Pengabaian tersebut dapat menimbulkan ketidakadilan karena pekerja perempuan harus menanggung beban fisik dan psikologis secara mandiri tanpa dukungan lingkungan kerja.

2.3 Dasar Hukum Hak Cuti Haid di Indonesia

2.3.1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Cuti haid merupakan hak yang diberikan khusus kepada pekerja perempuan untuk memperoleh waktu istirahat selama masa menstruasi. Ketentuan ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai salah satu bentuk perlindungan hukum terhadap kesehatan dan kesejahteraan pekerja perempuan. Secara khusus, Pasal 81 UU Ketenagakerjaan menegaskan hak pekerja perempuan untuk mengambil cuti haid, sehingga pekerja wanita dapat menjalani aktivitas kerjanya dengan memperhatikan kondisi fisik yang alami selama menstruasi. Pengaturan ini merupakan wujud pengakuan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan dan memastikan bahwa hak untuk memperoleh cuti haid diakui dan dapat dilaksanakan secara sah di lingkungan kerja.⁴³ Perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan dibangun berdasarkan peraturan perundang-

⁴³ Nimas Calista Anggita, dkk, "Implementasi Hak Pekerja Memperoleh Cuti Haid Dalam UU Ketenagakerjaan," *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu* 2, no. 6 (2024) hlm 27.

undangan nasional yang selaras dengan standar ketenagakerjaan internasional, yang kemudian diadaptasi dan diintegrasikan ke dalam sistem hukum nasional.

Salah satu latar belakang lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah karena sejumlah peraturan perundang-undangan sebelumnya, termasuk sebagian yang berasal dari era kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan. Ketentuan-ketentuan lama tersebut cenderung mengatur pelayanan penempatan tenaga kerja dan hubungan industrial dengan menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan antara pekerja dan pengusaha, sehingga tidak lagi sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan dinamika ketenagakerjaan modern. Dengan demikian, UU Ketenagakerjaan yang baru dirancang untuk menghadirkan perlindungan hukum yang lebih adil, setara, dan sesuai dengan prinsip-prinsip modern dalam pengaturan hubungan industrial, termasuk perlindungan khusus bagi pekerja perempuan.⁴⁴

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diatur hak-hak tenaga kerja sebagai berikut:

- 1) Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003)
- 2) Hak bebas memilih pekerjaan dan pindah sesuai dengan bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003)
- 3) Hak pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9-30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003)
- 4) Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003)
- 5) Hak mendirikan dan menjadi anggota pemeriksaan tenaga kerja (Pasal 104 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Serikat Buruh)

⁴⁴ Ivana Trixie, dkk, *op cit*, hlm 2.

- 6) Hak atas istirahat tahunan, setelah pekerja memiliki masa kerja 12 bulan berturut turut pada satu perusahaan atau satu organisasi (Pasal 79 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003)
- 7) Hak upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 89-98 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003)
- 8) Hak atas suatu pembayaran atas penggantian jam istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya enam bulan terhitung dari pada saat ia berhak istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila berhubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan (pasal 150-172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
- 9) Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian pereselisihan hubungan industrial melalui bipartie, mediasi, arbitrase, dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6-115 Undang-Undang No. 4 Tahun 2004)
- 10) Perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter dan bidan kandungan (pasal 82 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)

Pada era reformasi saat ini, terlihat adanya peningkatan dalam pelaksanaan hak asasi manusia, namun di sisi lain diskriminasi terhadap perempuan masih terus terjadi hingga kini. Diskriminasi berbasis gender serta perlakuan yang memberikan hak atau kesempatan berbeda antara laki-laki dan perempuan merupakan contoh nyata ketidakadilan. Diskriminasi gender dalam dunia kerja tentu tidak boleh dibiarkan, terutama dalam hal pemberian kesempatan kerja yang setara, sebagaimana diatur secara rinci di dalam pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Setiap individu yang menjadi bagian dari tenaga kerja berhak memperoleh kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini menegaskan bahwa pekerja laki-laki dan perempuan memiliki hak dan peluang yang setara di tempat kerja sebagai warga negara.

Ada perbedaan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan yang terlihat dalam aspek fisik, biologis, psikologis, dan sosial budaya. Secara biologis, perempuan mengalami proses reproduksi yang berbeda dari laki-laki, seperti haid,

kehamilan, melahirkan, menyusui, dan menopause. Salah satu perbedaan dalam sistem reproduksi perempuan dengan laki-laki adalah adanya siklus haid. Haid atau menstruasi merupakan proses alami yang terjadi pada perempuan sebagai bagian dari siklus reproduksi. Selama masa menstruasi, secara rata-rata perempuan dapat mengalami penurunan kapasitas daya tahan dan kesabaran dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, yang diperkirakan mencapai sekitar 10 persen. Kondisi fisiologis ini menjadi pertimbangan penting dalam dunia ketenagakerjaan, sehingga Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan ketentuan khusus yang memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan selama masa menstruasi. Penerapan regulasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja perempuan dapat menjaga kesehatan dan kesejahteraan tanpa harus menghadapi tekanan atau kewajiban kerja yang memberatkan selama periode menstruasi, sekaligus menjamin hak mereka tetap terpenuhi sesuai ketentuan hukum yang berlaku.⁴⁵ Namun kadang-kadang menstruasi pada wanita berlangsung normal tanpa mengganggu aktivitas kerja, maka dari itu setiap perusahaan dianjurkan untuk menyiapkan kamar atau ruang khusus untuk istirahat dan keperluan lainnya untuk wanita yang sedang haid.

Dalam hal penegakan hukum dan implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan, tidak semua perusahaan menjalankan kewajiban atas pemberian cuti haid sebagaimana diatur dalam Pasal 81 UU Ketenagakerjaan. Tentunya kondisi ini menjadi isu yang penting terkait perlindungan hak-hak tenaga kerja, khususnya hak-hak pekerja perempuan di lingkungan kerja. Cuti haid merupakan hak yang dijamin oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk memastikan pekerja perempuan memperoleh waktu yang memadai untuk istirahat dan pemulihan selama masa menstruasi. Ketentuan ini dirancang sebagai bentuk perlindungan terhadap kesehatan dan kesejahteraan pekerja perempuan, sehingga mereka dapat menjalankan aktivitas kerja dengan lebih aman dan nyaman. Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat beberapa perusahaan yang tidak sepenuhnya mematuhi ketentuan ini. Ketidakpatuhan tersebut dapat disebabkan oleh kurangnya

⁴⁵ A.M Sugeng Budiono, *loc, cit.*

pemahaman pengusaha terhadap peraturan yang berlaku, atau karena pertimbangan ekonomi dan budaya tertentu, yang pada akhirnya berdampak pada kurang optimalnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan di lingkungan kerja.⁴⁶

Berdasarkan pada penjelasan di atas lalu merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 81 ayat (1) dan (2), disebutkan bahwa setiap pekerja perempuan yang mengalami nyeri saat menstruasi dan melaporkan kepada atasan, tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid. Ketentuan ini diatur lebih lanjut melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pelaksanaan hak cuti haid tersebut biasanya mensyaratkan adanya surat keterangan dari dokter sebagai bukti bahwa pekerja sedang berada dalam masa menstruasi.

2.3.2 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Indonesia memiliki dasar negara yang menjadi landasan dalam berperilaku di tengah kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Pancasila berperan sebagai peraturan dasar yang menjadi pijakan bagi seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Pancasila selain sebagai Dasar negara dalam pedoman bertingkah laku juga merupakan sebuah sumber dari segala sumber hukum.⁴⁷ Dalam Pancasila dijelaskan pada sila kedua yaitu “Kemanusiaan yang Adil dan Beradab” di sila kedua ini dinyatakan bahwa nilai kemanusiaan itu sangatlah penting, nilai nilai keadilan serta nilai keadaban perlu kita pertahankan dan dijunjung tinggi sehingga dapat timbul toleransi yaitu saling menghargai tanpa membedakan-beda kan agama, budaya, keturunan, suku bahkan jenis kelamin.

Dalam Pasal 27 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dijelaskan bahwa setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum dan pemerintahan, serta wajib menjunjung tinggi hukum dan peraturan yang berlaku. Dalam konteks ini, terdapat sejumlah hak dasar

⁴⁶ Nimas Calista Anggita, dkk, *op cit*, hlm. 27-28.

⁴⁷ Teuku Muharam Rizqullah dan Fatma Ulfatum Najicha, “Pengimplementasian Ideologi Pancasila dalam Kehidupan Berbangsa dan Bernegara,” *Jurnal Kewarganegaraan* 6, no. 2 (2022) hlm 2631.

yang harus dimiliki oleh seluruh masyarakat Indonesia tanpa pengecualian, termasuk hak untuk mendapatkan pembelaan, hak untuk diperlakukan sama di mata hukum, dan hak untuk memperoleh keadilan. Selain itu, ayat (2) menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak secara kemanusiaan. Dengan demikian, ketentuan ini tidak hanya menjamin akses masyarakat terhadap pekerjaan yang layak, tetapi juga menekankan hak warga negara untuk memperoleh perlindungan hukum di dunia kerja, termasuk perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja dan jaminan kesejahteraan dalam menjalankan aktivitas profesional mereka.⁴⁸

Hak pekerja telah dijamin dalam konstitusi, undang-undang, serta peraturan pelaksana lainnya. Salah satu hak yang dijamin dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia adalah hak pengupahan. Hak pengupahan awalnya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, yang kemudian diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dan telah mengalami perubahan melalui PP Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dan PP Nomor 49 Tahun 2025 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Dalam Peraturan Pemerintah Tentang Pengupahan telah dijelaskan secara rinci terkait kebijakan pengupahan seperti, perlindungan upah, upah minimum, bentuk dan cara pembayaran upah.

Pekerja perempuan dan pekerja laki-laki berhak mendapatkan hak pengupahan yang sama. Namun, dalam kondisi tertentu terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan terkait hak pengupahan maupun hak lainnya dikarenakan kondisi biologis perempuan yang berbeda dengan laki-laki. Beberapa hak pekerja perempuan yang dilindungi dalam konstitusi adalah perlindungan jam kerja, perlindungan selama hamil dan melahirkan, hak perlindungan dalam masa haid, serta hak hak lain nya terkait reproduksi pada perempuan, dan hak mendapatkan upah. Jaminan hak tersebut sejalan dengan konvensi internasional yang terdapat

⁴⁸ Vina Tatyana Lianto dan Fatma Ulfatun Najicha, "Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid terhadap Tenaga Kerja Perempuan," *Jurnal Panorama Hukum* 7, no. 2 (2022) hlm 111.

dalam *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) yang mengatur tentang hak pekerja perempuan. Oleh karena itu dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 40 ayat (3) huruf b yang berbunyi “Pekerja/Buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.” Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tetap wajib membayar upah terhadap pekerja perempuan yang mengajukan cuti haid dan tidak mewajibkan pekerja perempuan untuk tetap bekerja apabila merasakan nyeri saat haid hari pertama dan kedua. Pelaksanaan ketentuan tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Ketentuan ini merupakan bentuk perlindungan khusus bagi pekerja perempuan dalam menjalani fungsi biologisnya. Negara menyadari bahwa pada saat menstruasi, terutama hari pertama dan kedua, sebagian perempuan mengalami nyeri hebat atau ketidaknyamanan fisik yang dapat mengganggu kemampuan mereka untuk bekerja secara optimal. Oleh sebab itu, aturan ini hadir untuk memberikan hak istirahat tanpa mengurangi hak atas pengupahan. Ketentuan ini sekaligus menegaskan bahwa perusahaan tidak diperbolehkan memaksa pekerja perempuan untuk tetap bekerja apabila mereka merasakan sakit pada masa haid. Perusahaan juga wajib tetap membayar upah secara utuh tanpa adanya pemotongan. Hal ini sejalan dengan prinsip kemanusiaan dan keadilan yang terdapat dalam peraturan ketenagakerjaan, serta selaras dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengakui hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Dalam pelaksanaannya, ketentuan mengenai hak cuti haid ini harus dituangkan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama agar memiliki landasan yang jelas dalam hubungan kerja. Meskipun demikian, di lapangan masih sering ditemukan kendala, seperti kurangnya pemahaman perusahaan mengenai kewajiban ini atau adanya anggapan bahwa cuti haid dapat mengganggu produktivitas. Padahal, pemberian cuti haid justru dapat meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan pekerja perempuan, yang pada akhirnya turut berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja secara keseluruhan.

Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tidak hanya memberikan perlindungan hukum, tetapi juga mencerminkan upaya negara untuk memastikan kondisi kerja yang lebih manusiawi, adil, dan berpihak pada kesehatan reproduksi pekerja perempuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini mengombinasikan pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris. Pendekatan yuridis normatif merupakan metode penelitian hukum yang dilakukan dengan menelaah bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar analisis. Dalam pendekatan ini, peneliti melakukan penelusuran dan kajian terhadap peraturan perundang-undangan, literatur, dokumen hukum, serta sumber-sumber tertulis lain yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai kerangka hukum, prinsip-prinsip hukum yang berlaku, dan relevansi regulasi terhadap isu hukum yang menjadi fokus penelitian,⁴⁹ sedangkan pendekatan yuridis empiris dilakukan untuk dapat mengetahui kejelasan fakta yang terjadi di lapangan (*field research*) dan berkaitan dengan hak pekerja perempuan di Kota Bandar Lampung khususnya hak cuti haid.

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian.

Proses pengumpulan data primer melibatkan penggunaan metode

⁴⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2001).

penelitian seperti wawancara secara langsung dengan pihak terkait yaitu buruh perempuan dan pemilik Mixue Pagar Alam Kedaton Lampung yang merupakan salah satu cabang dari PT Zhiseng Pacific Trading untuk memperoleh data yang sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari subjek penelitian melainkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari peraturan perundangan-undangan, penelitian terdahulu, buku, sumber informasi online seperti artikel-artikel dan karya ilmiah yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yang terdiri dari :

1. Bahan hukum primer

Menurut Peter Mahmud Marzuki, bahan hukum primer adalah sumber hukum yang bersifat otoritatif, artinya memiliki kekuatan dan kewenangan hukum yang mengikat.⁵⁰ Bahan hukum primer ini mencakup perundang-undangan yang berlaku, catatan resmi atau risalah yang dihasilkan selama proses pembuatan peraturan perundang-undangan, serta putusan-putusan hakim yang memiliki kekuatan mengikat dalam sistem hukum.⁵¹ Bahan hukum yang sifatnya mengikat, yaitu:

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 81 ayat 1 dan 2 tentang cuti haid, pasal 93 ayat (2) huruf (b) tentang kewajiban pemberian upah.
- b) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja pasal 18 ayat (1) dan (2) tentang pemberitahuan dan pencatatan serikat pekerja.
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan pasal 40 ayat (2) dan (3) tentang kewajiban pemberian upah.

⁵⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005).

⁵¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *loc. cit.*

- d) *Convention of International Labour Organization* (Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional).
- e) *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan)

2. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan sumber hukum yang berfungsi untuk memberikan penjelasan, interpretasi, atau analisis lebih lanjut terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum ini sangat penting dalam membantu peneliti memahami dan menafsirkan isi serta makna dari bahan hukum primer. Contoh bahan hukum sekunder meliputi buku-buku referensi di bidang hukum, karya tulis ilmiah tentang hukum, hasil penelitian hukum sebelumnya, artikel ilmiah, serta jurnal-jurnal hukum yang membahas topik atau permasalahan hukum yang relevan dengan fokus penelitian. Dengan menggunakan bahan hukum sekunder, peneliti dapat memperoleh kerangka analisis yang lebih mendalam, membandingkan pandangan para ahli hukum, serta menguatkan argumen yang disusun berdasarkan kajian terhadap bahan hukum primer.

3. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier ini mencakup kamus bahasa, kamus hukum dan ensiklopedia hukum⁵².

3.3 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data adalah langkah sistematis yang digunakan untuk memperoleh data yang relevan dengan metode pengumpulan serta permasalahan

⁵² Kornelius Benuf dan Muhammad Azhar, "Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer," *Jurnal Gema Keadilan* 7, no. 1 (2020).

yang diteliti. Dalam penelitian lapangan (*field research*) ini, menggunakan dua jenis metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data Primer

Data primer diperoleh dengan menggunakan cara yaitu wawancara (*Interview*). Interview adalah Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan kepada si peneliti.⁵³

2. Pengumpulan Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), studi komparatif, serta penelaahan dokumen, jurnal, dan artikel. Kegiatan ini bertujuan untuk memperoleh landasan konseptual dan arah kajian yang mendasari penelitian, yang dilakukan dengan cara membaca, menelaah, mengutip, dan mengkaji berbagai literatur pendukung, peraturan perundang-undangan, serta sumber bacaan ilmiah lainnya yang memiliki keterkaitan dengan pokok permasalahan penelitian.

3.4 Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya akan dilakukan pengolahan data sehingga data yang diperoleh dapat memudahkan permasalahan yang diteliti, dengan menggunakan beberapa metode, yaitu :

- a. Pemeriksaan data (*editing*), yaitu data yang diperoleh diperiksa kembali apakah masih terdapat kekurangan-kekurangan, serta kejelasan dan kebenaran atas jawaban data serta kesesuaian atau relevansi jawaban yang diterima dengan permasalahan yang akan dibahas.
- b. Sistematis data (*systematizing*), yaitu melakukan penyusunan pokok bahasan sesuai dengan kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah sehingga memudahkan pembahasan

⁵³ Mardalis, *Metode Penelitian sebagai Pendekatan Proposal* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004).

3.5 Analisis Data

Analisis data dilaksanakan dengan tujuan untuk merumuskan data ke dalam bentuk yang lebih terstruktur dan sederhana, sehingga memudahkan proses pembacaan dan penyajian. Dalam penelitian ini, digunakan metode analisis kualitatif, yaitu analisis yang berpedoman dengan peraturan yang ada sebagai hukum positif. Teknik analisis ini bertujuan untuk menggambarkan fakta-fakta atau kondisi-kondisi suatu objek secara naratif, berdasarkan informasi yang diperoleh dari pihak-pihak yang berkaitan langsung dengan objek penelitian.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan antara lain sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum atas hak cuti haid bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja di PT. Zhisheng Pacific Trading Cabang Mixue Pagar Alam belum diberlakukan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan, yaitu Pasal 81 Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan tidak mencantumkan kebijakan cuti haid dalam peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama, sehingga tidak ada mekanisme pengajuan cuti haid bagi pekerja/buruh kepada perusahaan. Pekerja mencari solusi sendiri untuk mengatasi apabila mengalami sakit pada masa haid dengan cara tukar *shift* atau menggunakan cuti tahunan. Sedangkan pekerja cabutan yang tidak mendapatkan cuti tahunan menggunakan cuti sakit biasa yang beresiko pemotongan gaji, dikarenakan belum menjadi tanggung jawab perusahaan sepenuhnya.
2. Faktor penghambat dalam pelaksanaan hak cuti haid berasal dari dua pihak, antara lain masih rendahnya pengetahuan pekerja/buruh perempuan terkait hak-hak mereka dalam bekerja. Kurangnya edukasi terkait pentingnya menjaga kesehatan khususnya pada perempuan yang memiliki sistem reproduksi berbeda dengan pekerja/buruh laki-laki. Pekerja perempuan yang dominan berusia muda semakin memperkuat minimnya pemahaman mengenai hak-hak reproduksi perempuan. Budaya malu juga masih menjadi faktor utama bagi pekerja perempuan untuk menyampaikan hal tersebut, mereka merasa sakit saat haid tidak pantas disampaikan pada perusahaan, apalagi harus menggunakan surat

dokter yang dianggap menyulitkan. Selain itu, perusahaan kurang memahami terhadap ketentuan cuti haid yang tercantum pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tidak adanya aturan tertulis di dalam perjanjian kerja, serta pandangan yang keliru bahwa cuti haid hanyalah izin pribadi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, bahwa dapat diperoleh suatu saran antara lain sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu meningkatkan pemahaman tentang hak cuti haid dan segera menyusun serta memasukkan kebijakan cuti haid ke dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sesuai dengan Undang-Undang Pasal 81 Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Menghindari pemotongan gaji terhadap pekerja yang mengambil cuti haid, karena hal tersebut merupakan pelanggaran terhadap Peraturan Perundang-Undangan. Perusahaan perlu memberikan sosialisasi mengenai hak-hak pekerja khususnya hak reproduksi perempuan, sehingga pekerja memahami mekanisme dan prosedur pengajuan cuti haid yang benar sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap kesehatan pekerja.
2. Pekerja perempuan, diharapkan dapat lebih meningkatkan literasi hukum ketenagakerjaan agar memahami dan memperjuangkan hak reproduksi yang dijamin Undang-Undang. Menghilangkan budaya malu karena kondisi haid merupakan kondisi biologis alami yang harus dihormati dan dilindungi. Pekerja harus mendorong perusahaan agar dapat memberikan hak dan kewajiban kepada pekerjanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Aprita, Serlika, dan Yonani Hasyim, 2020, *Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Asikin, Zainal, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Azra, Azyumardi, dan Dede Rosyada, 2003, *Demokrasi, Hak Asasi Manusia Masyarakat Madani*. Jakarta: ICCE UIN Jakarta.
- Bambang, Joni R, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Budiono, A.M Sugeng, 2005, *Bunga Rampai Hiperker dan Kesehatan Kerja*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Farianto, Willy, 2019, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Harahap, Arifuddin Muda, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Husni, Lalu, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Irsan, Koesparmono, dan Armasyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Mardalis, 2004, *Metode Penelitian sebagai Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2005, *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Muladi, 2005, *Hak Asasi Manusia: Hakikat, Konsep, dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sama'mur, 2009, *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. Jakarta: Sagung Seto.

Wijayanti, Asri, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Peraturan - Peraturan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 Tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja dan Serikat Buruh.

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (CEDAW).

KUHPerdara Pasal 1601 huruf (a).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 40 ayat (3).

Jurnal

Anggita, Nimas Calista, Dinar Rizka Amelia Mustika, Alfian Respamuji, dan Aristya Nadya Azhari, 2024, "Implementasi Hak Pekerja Memperoleh Cuti Haid Dalam UU Ketenagakerjaan." *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu* 2, no. 6.

Anika, Widya, dan Mangaraja Manurung, 2025, "Analisis Pengaturan Hak Cuti Pekerja dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang." *Jurnal Rio Law* 1, no. 2.

Al-Appdolah, Habib Akbar, dan Yeni Huriani, 2022, "Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di SMP Nusaibah Leadership Islamic Bording School." *Jurnal Iman Spiritualitas* 2, no. 3.

Arista, Windi, 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, no. 2.

Benuf, Kornelius, dan Muhammad Azhar, 2020, "Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer." *Jurnal Gema Keadilan* 7, no. 1.

Fatmawati, Rafika, Nia Risa Dewi, dan Senja Atika Sari, 2023, "Penerapan Pendidikan Kesehatan tentang Premenstruasi Syndrome Untuk Meningkatkan Pengetahuan Wanita Usia 40 Tahun Keatas di Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Purwosari Kec. Metro Utara." *Jurnal Cendikia Muda* 3, no. 4.

Hakim, Lukman, dan Nalom Kurniawan, 2021, "Membangun Paradigma Hukum HAM Indonesia Berbasis Kewajiban." *Jurnal Konstitusi* 18, no. 4.

Ikbali, I, 2011, "Implementasi Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Masyarakat Adat dalam Hukum HAM Internasional di Indonesia." *Jurnal Fiat Justicia* 5, no. 3.

Kusmaryanto, Carolus Borromeus, 2021, "Hak Asasi Manusia atau Hak Manusiawi." *Jurnal HAM* 12, no. 3.

Lianto, Vina Tatyana, dan Fatma Ulfatun Najicha, 2022, "Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid terhadap Tenaga Kerja Perempuan." *Jurnal Panorama Hukum* 7, no. 2.

Manurung, Mangaraja, 2022, "Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hak Pekerja/buruh." *Jurnal Living Law* 14, no. 1.

Rizqullah, Teuku Muharam, dan Fatma Ulfatun Najicha, 2022, "Pengimplementasian Ideologi Pancasila dalam Kehidupan Berbangsa dan Bernegara." *Jurnal Kewarganegaraan* 6, no. 2.

Sari, Ajeng Novita, dan Suryo Ediyono, 2024, "Tingkat Pengetahuan Remaja Putri tentang Gangguan Menstruasi." *Journal of Health Research* 7, no. 1.

Trixie, Ivana, Mikael Alvaro, Christopher Matthew, Heaven McLaren, dan Dinda Arista Putri, 2023, "Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Kewarganegaraan* 7, no. 2.

Ulvia, Natasya, Mochammad Almusadieg, dan Muhammad Cahyo Widyo Sulisty, 2018, "Analisis Peranan Cuti Kerja Dalam Rangka Mengurangi Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perusahaan Daerah Air Minum)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 61, no. 1.

Widiarti, Wiwik Sri, 2017, "Perlindungan Hukum Persamaan Hak Asasi Perempuan dalam Meningkatkan Perekonomian Indonesia." *Jurnal Tora* 3, no. 3.

Sumber Daring

Makarim, Fadhli Rizal, 2025, "Gangguan Menstruasi." Halodoc.com. <https://rb.gy/002c2p>.

Muthmainnah, Ridha Setiyati, 2024, "Cuti Menstruasi; Sebuah Kebijakan Responsif Gender." Kementerian Keuangan Direktorat Jenderal Keuangan Negara. <https://rb.gy/deqjh0>.

Sahal, Uswah, 2023, "Aturan Mengenai Cuti Haid dan Upah Tetap dibayarkan, Dosen UM Surabaya Berikan Tanggapan." Universitas Muhammadiyah Surabaya. <https://rb.gy/ay6aoq>.

Wawancara Narasumber (Data Primer)

Ami. (2025, Oktober 25). Karyawan Tetap Mixue Pagar Alam.

Dea Tasya Virginia, S.M. (2025, Oktober 25). Kepala Toko Mixue Pagar Alam Bandar Lampung.

Lulu. (2025, Oktober 25). Karyawan Tetap Mixue Pagar Alam.

Peraturan Perusahaan Mixue Pagar Alam

Yanti. (2025, Oktober 25). Karyawan Tetap Mixue Pagar Alam.