JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik
E-ISSN: 2747-1993
P-ISSN: 2747-2000
https://dinastirev.org/JIHHP dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jihhp.v6i2
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 17 November 2025 | **Revised:** 20 Desember 2025 | **Accepted:** 30 Desember 2025

Analisis Yuridis Atas Hak Cuti Haid dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan

Septia Putri Pertami[1], Adi Muliawansyah Malie[2]
[1] Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia, septia.23121@mhs.unesa.ac.id
[2] Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia, adimalie@unesa.ac.id

Corresponding Author: septia.23121@mhs.unesa.ac.id

Abstract: *The right to menstrual leave for female workers is a form of protection regulated in the Manpower Act, as well as representing an aspect of reproductive health. However, its implementation still faces many obstacles, including in terms of the normative protection provided by the law. This study aims to remind us of menstrual leave rights, which are closely related to the concept of reproductive health as clearly regulated in Law No. 17 of 2023 on Health. From a legal protection perspective, the implementation of menstrual leave is still noteffective overall due to legal uncertainty and the lack of monitoring mechanisms. Therefore, a legal solution in the form of strengthening regulations, optimizing the function of labor supervision, and increasing legal awareness among employers and workers is needed. With these steps, legal protection for female workers' menstrual leave rights in the future can be more effective. With these steps, legal protection of female workers' menstrual leave rights in the future can be better guaranteed both preventively and repressively.*

Keyword: *Menstrual Leave Rights; Legal Protection; Reproductive Health*

Abstrak: Hak cuti haid bagi pekerja perempuan merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sekaligus merepresentasikan aspek Kesehatan reproduksi. Meskipun demikian, penerapannya masih banyak menghadapi kendala, termasuk dalam hal normatif yang disediakan oleh hukum. Penelitian ini bertujuan sebagai pengingat hak cuti haid yang erat kaitannya dengan konsep kesehatan reproduksi yang diatur jelas dalam Undang-Undang No. 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan. Ditinjau dari perspektif perlindungan hukum, implementasi cuti haid masih belum berjalan efektif secara keseluruhan akibat dari ketidakpastian hukum serta minimnya mekanisme pengawasan. Karenanya, diperlukan Solusi hukum berupa penguatan regulasi, optimalisasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan dan peningkatan kesadaran hukum dikalangan pengusaha maupun pekerja. Dengan langkah tersebut, perlindungan hukum terhadap hak cuti haid pekerja perempuan di masa mendatang dapat lebih terjamin secara preventif maupun represif.

Kata Kunci: Hak Cuti Haid; Perlindungan Hukum; Kesehatan Reproduksi

PENDAHULUAN

Media Pekerja perempuan termasuk dalam bagian penting tenaga kerja di Indonesia yang dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi, pekerja perempuan memiliki peranan yang cukup strategis, seperti kontribusi dalam produktivitas nasional dan memperkuat ketahanan ekonomi keluarga dan Masyarakat. Melalui data Badan Pusat Statistik (BPS) Tahun 2023 menyebutkan jumlah pekerja perempuan mencapai 38,2% yang dimana hal ini menunjukkan bahwa pekerja perempuan mengisi hampir setengah penggerak ekonomi adalah perempuan (Statistik, 2023).

Laporan Survei Kesehatan Reproduksi Pekerja Perempuan yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pada 2024 mengungkapkan bahwa 65,4% wanita pekerja berusia 15 hingga 49 tahun menderita dismenore primer dengan intensitas nyeri dari sedang hingga parah, yang berakibat pada penurunan produktivitas kerja sekitar 1,8 hari setiap bulannya. Selain itu, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dalam laporan tahun 2023 memperkirakan bahwa kerugian ekonomi negara akibat ketidakhadiran terkait kesehatan menstruasi mencapai Rp4,2 triliun per tahun (I. L. Organization, 2023). Temuan ini menekankan bahwa cuti haid bukan hanya sebuah hak dasar, tetapi juga merupakan strategi penting untuk meminimalkan kerugian finansial dan memperkuat daya tahan angkatan kerja wanita.

Berdasarkan kajian medis, nyeri haid biasanya berlangsung antara 1-3 hari atau 8 sampai 72 jam sejak awal haid. Dalam menjalankan perannya pekerja perempuan memiliki karakteristik biologis yang berbeda dengan pekerja laki-laki, dimana pekerja perempuan memiliki siklus haid di setiap bulannya yang dapat mengganggu jalannya produktivitas kerja karena gangguan fisik dan mental yang dialami saat siklus haid berlangsung (Darwis *et al*., 2022).

Sebagaimana bagian dari perlindungan atas hak pekerja perempuan, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 81 memberikan perlindungan dengan kondisi tersebut dengan menyatakan bahwa pekerja perempuan berhak untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid (Indonesia, 2003). Aturan ini merupakan bukti perlindungan normatif.

Namun dalam pelaksanaannya hak cuti haid masih belum berjalan optimal seperti yang diatur dalam pasal 81 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, rumusan pasal yang kurang jelas dan bersifat multitafsir menyebabkan banyak Perusahaan yang menafsirkan aturan tersebut secara sempit (Sudharma *et al.*, 2021). Akibatnya, banyak pekerja perempuan yang tidak mendapatkan haknya karena perbedaan penafsiran.

Kemudian dengan adanya Undang- Undang No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan menjadi landasan yang lebih kuat bagi perlindungan kesehatan reproduksi perempuan, karena dalam Undang-Undang No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan khususnya pada pasal

55 mengatakan bahwa menjalani kehidupan reproduksi yang sehat, aman dan tanpa diskriminasi merupakan hak setiap orang (Indonesia, 2023).

Secara internasional hak cuti haid juga menjadi perhatian di beberapa negara, seperti negara Spanyol, negara Eropa pertama yang sejak tahun 2023 sudah menerapkan cuti haid berbayar untuk 2-3 hari, dan dapat diperpanjang sampai hari ke-5 haid berdasarkan rekomendasi medis (González & Fernández, 2023). Selain Spanyol, sejumlah negara di Asia telah menerapkan aturan cuti haid dengan pendekatan yang berbeda-beda. Di Jepang, Pasal 68 Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan tahun 1947 mengizinkan cuti haid tanpa batasan jumlah hari asalkan disertai

surat keterangan dokter, dengan gaji sebesar 60% yang ditanggung oleh perusahaan (Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan Jepang (Terjemahan Resmi), 1947). Korea Selatan, melalui Pasal 73 Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan, menyediakan 1 hari cuti haid per bulan tanpa memerlukan surat dokter dan dengan gaji penuh (*Labor Standards Act (Article* 73),

2023). Adapun Taiwan, berdasarkan Pasal 14 Undang-Undang Kesetaraan Gender dalam Ketenagakerjaan, menetapkan 1 hari cuti haid per bulan dengan gaji penuh tanpa syarat medis apa pun (Taiwan, 2021). Keragaman model ini mencerminkan rentang kebijakan dari yang paling longgar hingga ketat, yang bisa dijadikan acuan dalam menyusun peraturan yang lebih fleksibel di Indonesia.

Analisis ini diharapkan mampu mengidentifikasi bentuk perlindungan hukum yang tepat terkait regulasi hak cuti haid di masa mendatang agar dapat berjalan lebih efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada analisis terhadap norma-norma hukum positif yang berlaku. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk memahami dan menafsirkan ketentuan hukum yang mengatur cuti haid bagi pekerja perempuan, khususnya dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, serta menelusuri kaitannya dengan aspek perlindungan hukum dan kesehatan reproduksi. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan tiga jenis pendekatan utama. Pertama, pendekatan perundang-undangan yang dilakukan dengan menganalisis berbagai regulasi yang relevan mengenai cuti haid dan kesehatan reproduksi. Kedua, pendekatan konseptual yang digunakan untuk mengkaji konsep-konsep hukum dan doktrin hukum terkait perlindungan hak cuti haid dan prinsip-prinsip kesehatan reproduksi, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dasar-dasar hak tersebut. Ketiga, pendekatan perbandingan yang dilakukan dengan membandingkan aturan cuti haid di Indonesia dengan negara lain, khususnya Spanyol sebagai fokus utama, serta Jepang, Korea Selatan, dan Taiwan sebagai ilustrasi tambahan untuk mengidentifikasi praktik terbaik yang relevan bagi penguatan kerangka perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di Indonesia.

Sumber hukum dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer seperti peraturan perundang-undangan yang mengikat, meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, peraturan pemerintah dan peraturan menteri yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan kesehatan reproduksi, serta konvensi internasional yang telah diratifikasi. Selain itu, penelitian juga menggunakan bahan hukum sekunder berupa hasil penelitian terdahulu, jurnal-jurnal hukum, dan pendapat para ahli mengenai isu cuti haid serta perlindungan hak pekerja perempuan. Bahan hukum tersier berupa data statistik dari Badan Pusat Statistik mengenai pekerja perempuan turut digunakan untuk memperkuat analisis. Metode pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelaah dokumen hukum, literatur, dan data sekunder lainnya. Seluruh data kemudian dianalisis secara kualitatif melalui teknik interpretasi yuridis, komparasi, dan penalaran deduktif sehingga mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaturan cuti haid dan relevansinya terhadap perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Keterkaitan antara cuti haid dengan Undang-Undang No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan

Cuti haid merupakan hak pekerja perempuan yang menjadi salah satu bentuk perlindungan Kesehatan reproduksi. Kesehatan sendiri ialah hak asasi manusia untuk hidup sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial dan negara berkewajiban menjamin pemenuhan hak atas derajat Kesehatan setinggi-tingginya bagi seluruh warga negaranya, sebagaimana diatur dalam pasal 4 ayat 1 huruf (F) UU No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan yang menjadi landasan atau prinsip umum dari hak Kesehatan (Indonesia, 2023).

Kesehatan reproduksi adalah ketika individu sejahtera secara fisik, mental dan sosial yang berkaitan dengan sistem, fungsi dan proses reproduksi seseorang. Pada pasal 8 Undang-Undang No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan dikatakan bahwa setiap individu berhak memperoleh pelayanan kesehatan reproduksi yang komprehensif, bermutu, dan tanpa diskriminasi. Maka dari itu, selain berkewajiban menyediakan akses terhadap layanan medis reproduktif, negara juga wajib menciptakan kondisi sosial dan hukum yang mendukung perlindungan fungsi reproduksi perempuan, salah satunya pada masa haid berlangsung. Pada pasal 55 Undang-Undang No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan juga menegaskan bahwa setiap individu berhak menjalani kehidupan reproduksi yang sehat, aman dan bebas dari diskriminasi. Dengan ini mempertegas bahwa cuti haid bukan hanya sekedar kebijakan ketenagakerjaan, melainkan juga suatu bagian dari hak kesehatan reproduksi. Pemberian cuti haid berperan dalam menjaga kesehatan fisik dan mental, karena memungkinkan pekerja perempuan untuk beristirahat selama masa haid, sehingga dapat mengurangi risiko kelelahan ataupun stres, serta dapat meningkatkan produktivitas dengan memastikan kondisi fisik dan mental lebih baik saat kembali bekerja (Dola, 2024). Cuti haid juga dapat dikatakan sebagai penanda pengakuan terhadap kebutuhan biologis perempuan yang akhirnya mendukung kesetaraan gender di tempat kerja. Dengan diakuinya cuti haid sebagai hak, maka stigma sosial terhadap menstruasi akan berkurang dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Dalam pasal 81 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja perempuan tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua masa menstruasi (Indonesia, 2003), terutama jika mengalami gangguan kesehatan. Masa menstruasi umumnya disertai efek samping seperti rasa nyeri pada perut, sakit kepala, mual dan juga perubahan suasana hati, yang dimana efek samping tersebut tentunya mengganggu pekerja perempuan dalam bekerja secara maksimal (Rampen *et al*., 2015). Memberikan waktu istirahat yang cukup untuk pemulihan merupakan wujud nyata bahwa pasal ini memberikan perlindungan terhadap kesehatan reproduksi pekerja perempuan.

Menurut *World Health Organization* (WHO) kesehatan reproduksi mencakup kesejahteraan fisik, mental, dan sosial *(W. H. Organization, 2022*). Kesehatan reproduksi dapat dikatakan baik ketika individu mampu beraktivitas, bekerja dan juga mampu mengambil keputusan. Sedangkan, selama masa haid banyak perempuan yang mengalami kondisi tidak memungkinkan untuk bekerja secara maksimal. Maka dari itu, cuti haid merupakan salah satu strategi yang penting dalam mewujudkan perlindungan kesehatan reproduksi.

Dalam survei Kelayakan Kerja 2024 untuk Industri Tekstil, Garmen, Sepatu, dan Kulit (TGSL), yang diselenggarakan melalui inisiatif Makin Terang oleh Komnas Perempuan bersama Gajimu.com, Serikat Pekerja Nasional (SPN), FSB Garteks, GSBI, serta TSK SPSI, mengungkapkan bahwa di antara 134 perusahaan yang berlokasi di Banten, Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Daerah Istimewa Yogyakarta, sebanyak 70 perusahaan belum menyediakan hak cuti haid bagi karyawan perempuan.

Survei ini melibatkan sekitar 4.068 responden perempuan dan menunjukkan bahwa penerapan hak cuti haid di industri berbasis tenaga kerja tinggi masih belum cukup baik. Temuan ini mencerminkan adanya kelemahan dalam penerapan standar perlindungan tenaga kerja untuk perempuan, serta minimnya pengawasan dan penegakan aturan terhadap perusahaan yang melanggar hak-hak dasar pekerja sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sehingga cuti haid yang seharusnya menjadi hak normatif justru berubah menjadi suatu keistimewaan yang bergantung pada kebijakan Perusahaan *(*K. Perempuan *et al*., 2024).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa cuti haid bukan hanya merupakan aturan ketenagakerjaan semata, melainkan hak dasar kesehatan reproduksi yang secara langsung dilindungi oleh Undang-Undang No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan terutama Pasal 4 ayat

(1) huruf f (tanggung jawab negara memastikan tingkat kesehatan maksimal), Pasal 8 (layanan reproduksi menyeluruh tanpa diskriminasi), dan Pasal 55 (kehidupan reproduksi yang sehat, aman, serta bebas dari diskriminasi). Walaupun dasar hukumnya solid, kondisi di lapangan mengungkapkan ketidakberhasilan, Jika tidak ada pengawasan intensif dan penerapan hukuman, hubungan normatif antara cuti haid dengan Undang-Undang No.17 Tahun 2023 tentang Kesehatan akan tetap menjadi komitmen yang tidak terwujud. Perubahan struktural sangat mendesak untuk memastikan hak ini secara nyata mendukung kesehatan reproduksi perempuan di lingkungan kerja.

Aktor Bentuk Penguatan Regulasi Cuti Haid Berdasarkan Komparasi Kebijakan Negara Spanyol

Komnas Perempuan pada tahun 2022 menegaskan bahwa cuti haid merupakan bagian dari hak reproduksi perempuan yang wajib dijamin oleh negara maupun perusahaan (Komnas Perempuan, 2022). Namun, implementasi hak tersebut di Indonesia masih belum optimal sebagaimana diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Rumusan pasal yang dinilai multitafsir membuat sebagian perusahaan menafsirkan hak cuti haid secara sempit sehingga banyak pekerja perempuan yang tidak memperoleh haknya secara utuh. Di Indonesia, ketentuan mengenai cuti haid telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 81 ayat (1) menyatakan bahwa pekerja perempuan tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua masa menstruasi. Ketentuan ini diperkuat dengan Pasal 93 ayat (3) yang mengatur bahwa pekerja tetap berhak menerima upah penuh selama menjalani cuti tersebut.

Meski demikian, lemahnya pengaturan teknis dan kurangnya pengawasan menyebabkan realisasi cuti haid seringkali tidak berjalan sebagaimana mestinya. Untuk memperkuat keberlangsungan hak cuti haid bagi pekerja perempuan di Indonesia, diperlukan komparasi dengan negara yang telah memiliki regulasi lebih jelas dan terstruktur, salah satunya Spanyol. Spanyol merupakan negara Eropa pertama yang menerapkan kebijakan cuti haid secara resmi. Di Spanyol, cuti haid mulai diperkenalkan pada Februari 2023 dan mulai berlaku efektif pada Juni 2023. Kebijakan ini bertujuan mengurangi diskriminasi gender di tempat kerja serta meningkatkan perlindungan terhadap kesehatan reproduksi perempuan. Dalam aturan tersebut, cuti haid diberikan selama 3 hari dan dapat diperpanjang hingga 5 hari sesuai kondisi masing-masing pekerja, mengingat setiap perempuan memiliki siklus menstruasi yang berbeda. Cuti ini dikategorikan sebagai cuti sakit khusus yang pembayarannya ditanggung oleh jaminan sosial pemerintah, bukan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan komitmen kuat pemerintah Spanyol dalam mendukung keberlangsungan hak cuti haid bagi pekerja perempuan (Spanyol, 2023).

Selain itu, implikasi praktis dari penelitian ini mendorong lembaga internasional, negara-negara, dan organisasi HAM untuk mengintegrasikan pelatihan literasi media dalam strategi diplomatik dan advokasi hukum. Tanpa pemahaman mendalam tentang cara kerja media dan risiko misinformasi, proses hukum dapat terdistorsi oleh narasi yang bias atau manipulatif. Misalnya, laporan Wardle dan Derakhshan (2017) mengingatkan bahwa tanpa mekanisme pemeriksaan, konten manipulatif dapat menciptakan polarisasi yang tajam. Dalam konteks ini, Afrika Selatan berhasil menunjukkan bahwa bukti media yang diverifikasi dapat memengaruhi arah hukum internasional tanpa melanggar prinsip objektivitas. Oleh karena itu, sistem hukum internasional perlu merespons era digital dengan membangun protokol yang memungkinkan bukti media menjadi bagian legal yang sah dan etis. Implikasi jangka panjangnya adalah pergeseran cara pandang terhadap media, dari sekadar alat komunikasi menjadi instrumen penegakan keadilan global yang kredibel dan berdampak nyata.

Tabel 1. Komparasi Utama

Aspek	Indonesia	Spanyol
Waktu atau Durasi	Hari pertama dan kedua	3 hari dan dapat diperpanjang sampai 5 hari.
Pemberian Gaji atau Upah	Dibayar oleh perusahaan	Dibayarkan oleh jaminan sosial pemerintahan
Sanksi Pelanggara n	Tidak Ada	Denda €6.251– €187.515

Dari komparasi tersebut, aturan cuti haid negara Spanyol terlihat lebih progresif terkait durasi cuti dan dukungan pemerintah. Pemilihan aturan cuti haid dari negara Spanyol sebagai komparasi utama didasarkan pada jumlah alasan yang strategis, diantaranya Spanyol sebagai negara Eropa pertama yang menerapakn aturan cuti haid, aturan negara Spanyol yang mejadikan cuti haid sebagai komponen jaminan sosial, kebijakan cuti haid yang didukung kuat oleh hukum dan durasi cuti yang fleksibel membuat aturan cuti haid negara Spanyol dianggap sebagai praktik terbaik yang sesuai dan dapat disesuaikan secara kontekstual di Indonesia untuk menigkatkan perlindungan hukum atas cuti haid.

Bentuk Solusi Hukum untuk Memperkuat Hak Cuti Haid di Indonesia

Berdasarkan hasil komparasi dengan kebijakan cuti haid di Spanyol, terdapat sejumlah solusi hukum yang dapat diterapkan untuk memperkuat hak cuti haid di Indonesia. Usulan ini bertujuan memaksimalkan keberlangsungan hak cuti haid dengan mengadaptasi praktik baik yang diterapkan di Spanyol. Seluruh rekomendasi dapat direalisasikan melalui amandemen Undang-Undang Ketenagakerjaan ataupun penyusunan regulasi turunan baru.

1) Perpanjangan durasi cuti dan fleksibilitas melalui amandemen Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

   Durasi cuti haid dapat diperpanjang menjadi 3 hari dan dapat ditambah hingga 5 hari untuk kondisi menstruasi yang lebih berat. Ketentuan ini dapat diatur dalam amandemen Pasal 81, dengan syarat bahwa perpanjangan cuti harus disertai surat keterangan medis sederhana, termasuk dari layanan telemedisin. Mekanisme ini bertujuan mencegah penyalahgunaan cuti sekaligus memastikan hak berjalan proporsional sesuai kondisi kesehatan pekerja.

2) Pemberian upah melalui mekanisme jaminan sosial.

   Pembayaran upah untuk cuti haid dapat dialihkan sebagian kepada jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan, khususnya untuk masa perpanjangan cuti. Dengan demikian, perusahaan tetap menanggung upah untuk durasi cuti awal, sedangkan masa tambahan dibayarkan melalui jaminan sosial. Model ini dapat diatur melalui penambahan klausul pada Pasal 93 agar cuti haid terintegrasi sebagai bagian dari jaminan kesehatan. Mekanisme semacam ini dapat mengurangi beban perusahaan dan meningkatkan kepatuhan terhadap pelaksanaan cuti haid.

3) Penguatan kewenangan negara untuk mengurangi multitafsir.

   Multitafsir pada Pasal 81, khususnya frasa “tidak wajib bekerja”, sering dimaknai secara sempit oleh perusahaan sehingga berdampak pada lemahnya perlindungan kesehatan reproduksi pekerja perempuan. Oleh karena itu, pengaturan cuti haid seharusnya dikendalikan sepenuhnya oleh negara melalui regulasi yang lebih tegas dan terperinci. Negara memiliki kewajiban utama melindungi hak reproduksi perempuan, sementara

perusahaan hanya sebagai pelaksana aturan. Konvensi CEDAW (1979) juga mengamanatkan negara untuk menghilangkan diskriminasi gender dalam pekerjaan, termasuk memastikan perlindungan atas hak reproduksi di tempat kerja. Karena itu, diperlukan definisi dan ketentuan yang lebih jelas untuk menghindari multitafsir di kemudian hari.

4) Pengembangan mekanisme pengawasan berbasis digital.

Cuti haid dapat diintegrasikan ke dalam Sistem Informasi Pengawasan Ketenagakerjaan Nasional SI-Nas sebagai upaya memperkuat fungsi pengawasan negara. Integrasi ini dapat dilakukan melalui penyediaan fitur unggahan pernyataan mandiri atau surat dokter secara digital oleh pekerja, pengiriman notifikasi otomatis kepada Dinas Tenaga Kerja, serta penyajian dashboard publik yang menampilkan tingkat kepatuhan perusahaan secara real time. Dengan demikian, mekanisme pengawasan menjadi lebih transparan, akuntabel, dan mudah diakses.

Pendekatan digital ini dapat meningkatkan transparansi, mengurangi beban administrasi, serta memperkuat pengawasan tanpa menambah beban terhadap perusahaan. Melalui pendekatan komparatif ini, terlihat bahwa kebijakan cuti haid di Indonesia masih memerlukan perbaikan mendasar agar selaras dengan standar internasional seperti yang diterapkan Spanyol. Kelemahan terbesar terletak pada pelaksanaannya yang tidak konsisten, sehingga tidak hanya mengabaikan kesehatan reproduksi perempuan, tetapi juga menimbulkan beban ekonomi bagi pekerja dan masyarakat. Dengan menerapkan solusi-solusi mulai dari fleksibilitas durasi cuti hingga penguatan sistem pengawasan, Indonesia dapat memastikan bahwa cuti haid tidak sekadar norma hukum yang tidak efektif, tetapi menjadi instrumen nyata dalam mendukung kesejahteraan perempuan di tempat kerja. Reformasi ini penting dilakukan untuk menjamin pemenuhan hak reproduksi secara berkelanjutan, mendorong kesetaraan gender, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, sehat, serta inklusif.

KESIMPULAN

Cuti haid untuk pekerja wanita merupakan suatu bentuk perlindungan hukum yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama Pasal 81, dan lebih diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan melalui Pasal 4 ayat (1) huruf f, Pasal 8, serta Pasal 55 yang menjamin hak kesehatan reproduksi yang sehat, aman, dan tanpa diskriminasi.

Walaupun landasan hukum ini kuat sebagai pengakuan atas kebutuhan biologis wanita dan upaya mempertahankan produktivitas kerja, penerapannya belum sepenuhnya efektif karena rumusan pasal yang ambigu, pengawasan yang kurang, serta kesadaran hukum yang rendah di antara pengusaha dan pekerja, sehingga hak ini sering tidak terwujud dengan baik.

Dengan membandingkan kebijakan cuti haid di negara Spanyol yang memberikan durasi cuti hingga 3-5 hari dengan pemberian gaji melalui jaminan sosial pemerintah serta hukuman ketat bagi pelanggar, Indonesia dapat memperoleh inspirasi untuk memperkuat aturannya. Saran solusi hukum yang diajukan diantaranya peningkatan durasi cuti menjadi 3 hari (dengan perpanjangan hingga 5 hari berdasarkan surat keterangan medis sederhana), pemindahan pembayaran gaji selama perpanjangan ke jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan, penambahan definisi yang jelas untuk menghindari penafsiran ganda, serta sistem pengawasan berbasis digital melalui integrasi dengan Sistem Informasi Pengawasan Ketenagakerjaan Nasional (SINas). Kebijakan- kebijakan ini akan menjamin perlindungan hak cuti haid berjalan secara pencegahan dan penindakan, sekaligus memperkuat dukungan kesetaraan gender dan mengurangi kerugian ekonomi bagi negara.

REFERENSI

Badan Pusat Statistik. (2023). *Data tenaga kerja nasional tahun 2023*.

Commons, C., & Kunci, K. (2025). *Perlindungan hukum atas hak cuti haid bagi pekerja perempuan dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia*, 3(1), 7–13.

Darwis, A. M., Km, S., Kes, M., & Syam, R. C. (2022). *Penerapan cuti haid bagi pekerja perempuan*. Penerbit P4I.

Dola, D. S. (2024). Hubungan aktivitas fisik dan tingkat kecemasan dengan kejadian pre menstrual sindrom pada wanita yang bekerja di PT Donggi Senoro Kilang Gas Sulawesi Tengah. *Jurnal Pembangunan dan Kemandirian Kesehatan*, 1(02), 74–90.

González, M. C., & Fernández, L. R. (2023). Menstrual leave in Spain: Legal innovation and gender equality at work. *Journal of European Social Policy*, 33(4), 510–523.

Hukum, P., Hak, T., Haid, C., Tenaga, M., Perempuan, K., Kerja, U. C., & Tahun, N. O. (2023). *Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003*. 1(3).

Indonesia, Pemerintah Republik. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. https://peraturan.bpk.go.id/Download/31128/UU%20Nomor%2013%20Tahun%202003.pdf

Indonesia, Pemerintah Republik. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan*. https://peraturan.bpk.go.id/details/258028/uu-no-17-tahun-2023

International Labour Organization. (2023). *Laporan kerugian ekonomi akibat absen menstruasi*.

Japan Ministry of Justice. (1947). *Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan Jepang* (Terjemahan resmi). https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3567/en

Komnas Perempuan, Gajimu.com, SPN, Garteks, FSB, GSBI, & TSPSI. (2024). *Survei Makin Terang: Kelayakan Kerja Industri TGSL 2024*.

Komnas Perempuan. (2022). *Pernyataan Komnas Perempuan: Cuti haid sebagai hak reproduksi*.

Korea Labor Institute. (2023). *Labor Standards Act Article 73*. https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=31900&lang=ENG

Pemerintah Spanyol. (2023). *Kebijakan cuti haid efektif Juni 2023*.

Rampen, M. A., Budiningsih, S., Supriyadi, A., & Basuki, B. (2015). Job stress and risk of menstrual duration disorder in female civilian flight attendants in Indonesia. *Health Science Journal of Indonesia*, 6(2), 87–91.

Sudharma, K. J. A., Artami, I. A. K., & Rachella, B. (2021). Tinjauan yuridis perlindungan hukum hak cuti haid dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Vyavahara Duta*, 16(1), 1–13.

Taiwan Ministry of Labor. (2021). *Menstrual leave policy update*. *MOL Newsletter*, 41240. https://english.mol.gov.tw/21139/40790/41240/

Trisnanti, D. S. (2022). *Kebijakan cuti haid, kebijakan mendobrak stigma tubuh perempuan*. Perempuan Mahardhika. https://mahardhika.org/kebijakan-cuti-haid-kebijakan-mendobrak-stigma-tubuh-perempuan/

United Nations. (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*.

World Health Organization. (2022). *WHO statement on menstrual health and rights*. https://www.who.int/news/item/22-06-2022-who-statement-on-menstrual-health-and-rights