

**TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERKAIT TENAGA KERJA
PEREMPUAN ATAS HAK CUTI HAID DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA
(PKB) DI PT. NIKOMAS GEMILANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA**

***Legal Review of Legal Protection Related to Female Workers' Rights to
Menstruation Leave in The Collective Labor Agreement (Pkb) At Pt. Nikomas
Gemilang Based on Law Number 6 Of 2023 Concerning Job Creation***

Irwan Sapta Putra¹, Mohammad Hifni², Analisa BR Gurusinga³

^{1,2,3}Universitas Bina Bangsa

Email : mailto:analisacabrina53@gmail.com¹, irwansp.law@gmail.com², mohammadhifni83@gmail.com³

Abstrak

Perlindungan hukum terhadap hak cuti haid merupakan bagian dari pemenuhan hak normatif pekerja perempuan yang dijamin dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun secara normatif hak tersebut telah memperoleh pengakuan hukum, implementasinya dalam hubungan industrial masih menghadapi berbagai kendala, seperti budaya kerja yang berorientasi pada produktivitas, rendahnya kesadaran hukum pekerja, prosedur administratif yang belum efektif, serta adanya kekhawatiran pekerja terhadap penilaian kinerja apabila menggunakan hak cuti haid. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara pengaturan hukum dengan pelaksanaannya dalam praktik, sehingga diperlukan kajian yuridis mengenai pengaturan dan perlindungan hukum keperdataan terhadap pelaksanaan hak cuti haid bagi tenaga kerja perempuan di PT Nikomas Gemilang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi: (1) bagaimana pengaturan hak cuti haid bagi tenaga kerja perempuan dalam hubungan kerja ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan prinsip-prinsip hukum perdata dalam perjanjian kerja; dan (2) bagaimana perlindungan hukum keperdataan terhadap tenaga kerja perempuan atas pelaksanaan hak cuti haid dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha di PT Nikomas Gemilang.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan pendekatan yuridis empiris. Data diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, buku, dan artikel ilmiah, serta penelitian lapangan melalui wawancara dengan Pengurus PSP-SPN PT Nikomas Gemilang sebagai narasumber. Seluruh data dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis untuk memperoleh gambaran mengenai efektivitas perlindungan hukum terhadap pelaksanaan hak cuti haid.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan hak cuti haid telah memiliki dasar hukum yang kuat berdasarkan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Nomor 6 Tahun 2023 telah diimplementasikan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Nikomas Gemilang sebagai bagian dari hak reproduksi pekerja perempuan. Ditinjau dari perspektif hukum perdata, pengaturan tersebut mencerminkan penerapan asas kebebasan berkontrak yang dibatasi oleh undang-undang, asas pacta sunt servanda, dan asas itikad baik. Namun demikian, efektivitas perlindungan hukum masih dipengaruhi oleh faktor budaya hukum, prosedur pelaksanaan, serta tingkat kesadaran hukum para pihak. Oleh karena itu, diperlukan penguatan implementasi melalui penyederhanaan prosedur pelaksanaan hak cuti haid, peningkatan pengawasan perusahaan dan serikat pekerja, serta sosialisasi yang berkelanjutan mengenai hak-hak reproduksi pekerja perempuan guna mewujudkan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan dalam hubungan industrial.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum; Hak Cuti Haid; Tenaga Kerja Perempuan.

Abstract

Legal protection for the right to menstrual leave is part of the fulfillment of the normative rights of female workers guaranteed in Article 81 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Although normatively, this right has received legal recognition, its implementation in industrial relations still faces various obstacles, such as a productivity-oriented work culture, low legal awareness of workers, ineffective administrative procedures, and workers' concerns about performance appraisals when using the right to menstrual leave. These conditions indicate a gap between legal regulations and their implementation in practice, so that a legal study is needed regarding the regulation and protection of civil law for the implementation of the right to menstrual leave for female workers at PT Nikomas Gemilang.

The formulation of the problem in this research includes: (1) how the regulation of menstrual leave rights for female workers in employment relations is reviewed based on Law Number 13 of 2003 concerning Employment and the principles of civil law in employment agreements; and (2) how is the civil law protection for female workers regarding the implementation of menstrual leave rights in employment relations between workers and employers at PT Nikomas Gemilang.

This study employed an empirical legal research method with an empirical juridical approach. Data were obtained through a literature review of laws and regulations, books, and scientific articles, as well as field research through interviews with the Management of PSP-SPN PT Nikomas Gemilang as resource persons. All data were analyzed qualitatively using a descriptive-analytical approach to obtain an overview of the effectiveness of legal protection for the implementation of menstrual leave rights.

The results of the study indicate that the regulation of menstrual leave rights has a strong legal basis based on Article 81 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 6 of 2023 has been implemented in the Collective Labor Agreement (PKB) of PT Nikomas Gemilang as part of the reproductive rights of female workers. Viewed from a civil law perspective, these regulations reflect the application of the principle of freedom of contract limited by law, the principle of pacta sunt servanda, and the principle of good faith. However, the effectiveness of legal protection is still influenced by legal culture factors, implementation procedures, and the level of legal awareness of the parties. Therefore, it is necessary to strengthen implementation through simplification of procedures for implementing menstrual leave rights, increased supervision by companies and trade unions, and ongoing socialization regarding the reproductive rights of female workers to achieve legal certainty, justice, and benefits in industrial relations.

Keywords: *Legal Protection; Menstrual Leave Rights; Women's Workforce.*

A. PENDAHULUAN

Pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia pada dasarnya bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja. Dalam konteks tersebut, negara melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur berbagai bentuk perlindungan, termasuk perlindungan khusus bagi tenaga kerja perempuan.¹ Perlindungan ini didasarkan pada pertimbangan biologis, sosial, dan psikologis yang melekat pada perempuan, khususnya

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 45.

terkait fungsi reproduksi. Salah satu bentuk perlindungan tersebut adalah hak cuti haid sebagaimana diatur dalam Pasal 81, yang memberikan hak kepada pekerja perempuan untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid apabila merasakan sakit.²

Secara normatif tentang pengaturan hak cuti haid merupakan manifestasi dari perlindungan hak asasi manusia dalam hubungan kerja, sebagaimana juga dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 28D ayat (2) yang menegaskan hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.³ Dengan demikian, keberadaan hak cuti haid tidak hanya bersifat administratif, melainkan juga mencerminkan komitmen negara dalam menjamin kesehatan dan martabat pekerja perempuan.

Implementasi hak cuti haid dalam praktik masih menghadapi berbagai permasalahan. Banyak perusahaan yang belum sepenuhnya memberikan akses terhadap hak tersebut, baik melalui pembatasan administratif seperti kewajiban surat keterangan dokter, maupun melalui kebijakan internal yang tidak secara eksplisit mengatur cuti haid. Dalam beberapa kasus, pekerja perempuan tetap diwajibkan bekerja meskipun mengalami kondisi sakit saat haid. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum (*law in books*) dengan realitas pelaksanaannya (*law in action*).⁴

Fenomena tersebut menjadi semakin kompleks ketika dikaitkan dengan karakteristik industri padat karya di Indonesia yang didominasi oleh tenaga kerja perempuan. Salah satu contoh nyata adalah PT Nikomas Gemilang, yang merupakan perusahaan manufaktur alas kaki dengan jumlah tenaga kerja mencapai puluhan ribu orang, di mana sekitar 90% di antaranya adalah perempuan.⁵ Dominasi tenaga kerja perempuan dalam industri ini tidak terlepas dari anggapan bahwa perempuan lebih teliti dan cocok untuk pekerjaan yang bersifat repetitif. Namun di sisi lain, kondisi ini juga menempatkan pekerja perempuan pada posisi yang rentan terhadap pelanggaran hak, termasuk dalam pemenuhan hak cuti haid.

Selain itu sebagian besar pekerja perempuan di sektor ini berada dalam hubungan kerja berbasis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang cenderung memiliki posisi

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 81.

³ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28D ayat (2).

⁴ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 112.

⁵ Banten Raya, "Komposisi Pegawai PT Nikomas Gemilang 90 Persen Wanita," diakses melalui <https://www.bantenraya.com>. Diakses 5 Mei 2026

tawar yang lebih lemah dibandingkan pekerja tetap. Ketidakpastian status kerja ini seringkali membuat pekerja enggan untuk menuntut hak-haknya, termasuk hak cuti haid, karena khawatir terhadap konsekuensi seperti tidak diperpanjangnya kontrak kerja. Dengan demikian, terdapat hubungan yang erat antara struktur hubungan kerja dengan efektivitas perlindungan hukum yang diberikan.⁶

Perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya membawa implikasi terhadap fleksibilitas hubungan kerja, namun tidak secara eksplisit menghapus ketentuan mengenai hak cuti haid.⁷ Meskipun demikian, dinamika regulasi tersebut turut memengaruhi praktik ketenagakerjaan di lapangan, khususnya dalam hal perlindungan pekerja perempuan, sehingga memerlukan kajian lebih lanjut dari perspektif yuridis. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dilihat bahwa meskipun hak cuti haid telah diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan, baik dari sisi normatif, struktural, maupun kultural. Oleh karena itu, diperlukan suatu analisis yuridis yang komprehensif untuk mengkaji sejauh mana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan atas hak cuti haid telah dilaksanakan, serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitasnya dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia.

Dalam perspektif teoritis dalam perlindungan terhadap hak cuti haid merupakan bagian dari teori perlindungan hukum yang menempatkan negara sebagai pihak yang wajib memberikan jaminan terhadap hak-hak warga negara, termasuk pekerja perempuan dalam hubungan kerja. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum merupakan upaya untuk memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh pihak lain sehingga hukum harus mampu memberikan rasa aman, keadilan, dan kepastian bagi masyarakat.⁸ Dalam hubungan industrial, perlindungan hukum terhadap pekerja lahir karena adanya ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pengusaha, di mana pekerja seringkali berada pada posisi yang lebih lemah secara ekonomi maupun struktural. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan hadir sebagai instrumen negara untuk menciptakan keseimbangan serta menjamin hak-hak normatif pekerja dapat terlaksana secara efektif.

⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), hlm. 89.

⁷ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

⁸ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 53.

Hak cuti haid juga berkaitan erat dengan teori keadilan sosial yang menekankan bahwa setiap pekerja harus memperoleh perlakuan yang adil sesuai dengan kondisi dan kebutuhan biologisnya. Dalam konteks pekerja perempuan, keadilan tidak selalu dimaknai sebagai perlakuan yang sama, melainkan perlakuan yang proporsional berdasarkan kondisi kodrati perempuan. Dengan demikian, pemberian hak cuti haid bukan merupakan bentuk diskriminasi, melainkan bentuk perlindungan khusus (*special protection*) yang bertujuan untuk mencapai keadilan substantif dalam hubungan kerja.⁹ Perlindungan tersebut menjadi penting karena pekerja perempuan memiliki fungsi reproduksi yang secara biologis berbeda dengan pekerja laki-laki, sehingga memerlukan pengaturan khusus guna menjamin kesehatan dan keselamatan kerja mereka.

Selain teori perlindungan hukum terhadap pengaturan hak cuti haid juga sejalan dengan teori negara kesejahteraan (*welfare state*), di mana negara memiliki tanggung jawab untuk menjamin kesejahteraan masyarakat melalui regulasi ketenagakerjaan. Konsep *welfare state* menempatkan negara tidak hanya sebagai penjaga ketertiban hukum, tetapi juga sebagai pihak yang aktif dalam melindungi kelompok rentan, termasuk pekerja perempuan.¹⁰ Dalam konteks ini, pemerintah memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa hak-hak normatif pekerja perempuan benar-benar dilaksanakan oleh perusahaan melalui pengawasan ketenagakerjaan dan penegakan hukum yang efektif

Perlindungan hak cuti haid juga didasarkan pada asas-asas penting dalam hukum ketenagakerjaan. Salah satu asas yang relevan adalah asas perlindungan, yaitu asas yang menghendaki adanya perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang lemah dalam hubungan kerja.¹¹ Asas ini menjadi dasar lahirnya berbagai hak normatif pekerja, termasuk hak cuti haid, cuti melahirkan, dan perlindungan keselamatan kerja. Melalui asas perlindungan, negara memberikan intervensi terhadap hubungan kerja yang pada dasarnya bersifat privat agar tidak terjadi penyalahgunaan kekuasaan oleh pengusaha terhadap pekerja.

Selain asas perlindungan, terdapat pula Asas Nondiskriminasi yang menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi

⁹ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 74.

¹⁰ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 124.

¹¹ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 61

berdasarkan jenis kelamin. Namun demikian, asas persamaan dalam ketenagakerjaan tidak berarti menghapus perlindungan khusus bagi perempuan. Perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan justru merupakan bentuk pengakuan negara terhadap kondisi biologis perempuan agar tercipta kesetaraan yang substantif dalam dunia kerja. Oleh karena itu, pengaturan hak cuti haid harus dipandang sebagai bagian dari upaya pemenuhan hak reproduksi pekerja perempuan dan bukan sebagai hambatan produktivitas perusahaan.¹²

Berdasarkan Asas Kemanusiaan dan Asas Keadilan Sosial juga menjadi landasan penting dalam pelaksanaan hubungan industrial di Indonesia. Hubungan kerja tidak semata-mata didasarkan pada kepentingan ekonomi, tetapi juga harus memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan serta penghormatan terhadap martabat pekerja. Dalam praktiknya, pekerja perempuan yang mengalami nyeri haid tetapi tetap dipaksa bekerja dapat mengalami penurunan kondisi fisik maupun psikologis yang berdampak pada kesehatan dan produktivitas kerja. Oleh sebab itu, pelaksanaan hak cuti haid sesungguhnya merupakan implementasi nyata dari prinsip hubungan industrial Pancasila yang menjunjung tinggi keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Dalam industri padat karya seperti PT Nikomas Gemilang, penerapan asas-asas ketenagakerjaan menjadi sangat penting mengingat dominasi pekerja perempuan dalam jumlah besar. Tingginya ketergantungan perusahaan terhadap tenaga kerja perempuan seharusnya diimbangi dengan kebijakan perlindungan kerja yang lebih responsif terhadap kebutuhan biologis pekerja perempuan. Akan tetapi, dalam praktiknya masih ditemukan adanya hambatan dalam pelaksanaan hak cuti haid, baik karena faktor kebijakan perusahaan maupun lemahnya pengawasan ketenagakerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan masih memerlukan penguatan, baik dari aspek regulasi, pengawasan, maupun kesadaran hukum para pihak dalam hubungan kerja.

Penelitian yang secara khusus mengkaji hak cuti haid dari perspektif hukum perdata ketenagakerjaan, terutama terkait kedudukan hak tersebut dalam hubungan kerja dan bentuk perlindungan hukumnya, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, untuk mengetahui

¹² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), hlm. 97.

posisi penelitian ini di antara penelitian-penelitian yang telah ada, berikut disajikan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, yaitu:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

N o	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Ini
1	Rostina Ananda Putri dan Noor Fatimah Mediawati (2024)	<i>Implementation of Menstrual Leave Policy for Female Workers at PT. XYZ</i> Indonesian Journal of Public Policy Review Vol. 25 No. 4 (2024): October DOI: 10.21070/ijppr.v2 5i4.1437 Vol. 25 No. 4 (2024) https://ijppr.umsida.ac.id/index.php/ijppr/article/view/1437	Implementasi kebijakan cuti haid belum optimal karena rendahnya pemahaman pekerja dan perusahaan serta masih terdapat hambatan administratif dalam pengajuan cuti haid.	Berfokus pada implementasi kebijakan perusahaan, sedangkan penelitian ini mengkaji perlindungan hukum hak cuti haid dari perspektif hukum perdata ketenagakerjaan.
2	Yaomi Tachyata Masning Rhuina dan	<i>Analisis Yuridis Implementasi Pemenuhan Hak Cuti Haid Bagi</i>	Implementasi hak cuti haid belum sepenuhnya terlaksana	Penelitian ini tidak hanya mengkaji implementasi, tetapi juga

	Yudi Kornelis (2024)	<i>Pekerja Perempuan Terkait Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</i> Jurnal Ilmu Hukum Prima, Vol. 7 No. 1 April 2024 https://share.gogle/bE8eU3CHFF8g2T0ic	meskipun telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.	menganalisis bentuk perlindungan hukum yang timbul dalam hubungan perdata antara pekerja dan pengusaha.
3	Khamid Istakhori (2017)	<i>Cuti Haid dan Lingkaran Eksploitasi terhadap Buruh Perempuan di Tempat Kerja</i> JURNAL JENTERA Volume 1 No. 2 (2017) https://share.gogle/S8e1M6CGrJ	Posisi tawar pekerja perempuan yang lemah serta stigma menstruasi menyebabkan hak cuti haid sulit direalisasikan secara efektif.	Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kritis terhadap eksploitasi buruh perempuan, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif.

		UybbMTw		
4	Arya Pratama Nazara, dkk. (2025)	<i>Analisis Hukum terhadap Hak Cuti Haid dan Cuti Melahirkan dalam Praktik Dunia Kerja di Indonesia</i> Presidensial: Jurnal Hukum, Administrasi Negara, dan Kebijakan Publik Volume 2, Nomor 2, Juni 2025 https://share.google/Una8KXFeRrsYhzYu	Ditemukan adanya kesenjangan antara norma hukum dan pelaksanaan hak cuti haid serta cuti melahirkan akibat lemahnya pengawasan dan minimnya pemahaman perusahaan.	Penelitian terdahulu membahas dua jenis hak reproduksi sekaligus, sedangkan penelitian ini berfokus secara khusus pada hak cuti haid.
5	Divya Aliyyu dan Immanuel (2026)	<i>Implementasi Cuti Haid dan Cuti Keguguran di Lingkungan Kerja Berbasis Target Performa (KPI) Menurut UU Ketenagakerjaan</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun hak cuti haid telah dijamin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,	Fokus penelitian diarahkan pada kedudukan hak cuti haid sebagai hak normatif yang lahir dari hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha berdasarkan

		Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan, Vol. 4 No. 4 (2026) DOI: https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6152 https://jerkin.org/index.php/jerkin/article/view/6152/4590	implementasinya di berbagai perusahaan masih belum optimal. Hambatan utama meliputi stigma terhadap menstruasi, rendahnya pemahaman pekerja dan pengusaha mengenai hak cuti haid, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung.	perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama, serta menganalisis bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan apabila hak tersebut tidak dipenuhi.
--	--	--	--	---

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa permasalahan mengenai hak cuti haid bagi pekerja perempuan telah banyak dikaji dari aspek implementasi kebijakan, pemenuhan hak reproduksi, serta berbagai hambatan yang muncul dalam praktik hubungan kerja. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa meskipun hak cuti haid telah memperoleh pengaturan yang jelas dalam peraturan perundang-undangan, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai kendala, seperti rendahnya kesadaran hukum para pihak, lemahnya pengawasan, stigma terhadap pekerja perempuan, serta kebijakan perusahaan yang belum sepenuhnya mendukung pemenuhan hak tersebut. Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut belum secara khusus mengkaji hak cuti haid dalam perspektif hukum perdata ketenagakerjaan yang

menitikberatkan pada hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha yang lahir dari perjanjian kerja.

Dalam penelitian skripsi ini memiliki perbedaan sekaligus kebaruan dengan memfokuskan kajian pada analisis yuridis perlindungan hukum tenaga kerja perempuan atas hak cuti haid berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya terkait kedudukan hak cuti haid sebagai hak normatif dalam hubungan kerja, kewajiban hukum pengusaha untuk memenuhinya, serta bentuk perlindungan hukum yang tersedia apabila hak tersebut tidak dilaksanakan. Dengan demikian, penelitian di PT. Nikomas Gemilang ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam upaya memperkuat perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di Indonesia.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dapat dipahami bahwa hak cuti haid sebagai salah satu bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan masih menghadapi berbagai permasalahan dalam implementasinya. Meskipun secara normatif telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, pada kenyataannya masih terdapat kesenjangan antara ketentuan hukum dengan praktik di lapangan, khususnya dalam industri padat karya yang didominasi oleh pekerja perempuan seperti PT Nikomas Gemilang. Lemahnya posisi tawar pekerja perempuan, kurang optimalnya pengawasan ketenagakerjaan, serta adanya kebijakan perusahaan yang belum sepenuhnya memberikan perlindungan terhadap hak reproduksi pekerja perempuan menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap hak cuti haid belum terlaksana secara efektif. Kondisi tersebut menimbulkan persoalan yuridis yang penting untuk dikaji lebih mendalam, baik dari aspek pengaturan hukum, pelaksanaan hak normatif pekerja perempuan, maupun efektivitas perlindungan hukum dalam praktik hubungan industrial.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan pendekatan yuridis empiris. Penelitian hukum empiris merupakan penelitian yang mengkaji hukum sebagai perilaku nyata yang hidup dan berkembang dalam masyarakat (*law in action*),

sehingga tidak hanya menelaah norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga mengamati implementasi dan efektivitas norma tersebut dalam praktik.¹³

Pendekatan yuridis empiris digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Perlindungan Hukum Terkait Tenaga Kerja Perempuan atas Hak Cuti Haid Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Nikomas Gemilang serta menghubungkannya dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan industrial. Untuk memperoleh data yang komprehensif, penelitian dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan menelaah bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang relevan, seperti peraturan perundang-undangan, buku-buku hukum, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta dokumen Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku di lingkungan perusahaan.¹⁴

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan hukum keperdataan yang lahir dari adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaturan hak cuti haid bagi tenaga kerja perempuan dalam hubungan kerja ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan prinsip-prinsip hukum perdata dalam perjanjian kerja?
- 2) Bagaimana perlindungan hukum keperdataan terhadap tenaga kerja perempuan atas pelaksanaan hak cuti haid dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha di Kawasan Industri Nikomas Gemilang?

¹³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2015), hlm. 51

¹⁴ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), hlm. 154

D. KAJIAN TEORITIS

1) Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum digunakan sebagai teori utama dalam penelitian ini. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum merupakan upaya untuk memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh pihak lain, sehingga hukum harus mampu memberikan rasa aman, keadilan, dan kepastian hukum bagi masyarakat.¹⁵ Dalam hubungan kerja, pekerja merupakan pihak yang secara ekonomis dan struktural lebih lemah dibandingkan pengusaha, sehingga negara melalui hukum ketenagakerjaan wajib memberikan perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja, termasuk hak cuti haid bagi tenaga kerja perempuan.

2) Teori Ketenagakerjaan

Teori ketenagakerjaan merupakan landasan konseptual yang menjelaskan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, pekerja dipandang sebagai pihak yang memiliki kedudukan lebih lemah dibandingkan pengusaha, sehingga memerlukan perlindungan hukum dari negara guna menjamin terpenuhinya hak-hak normatifnya. Menurut Yaomi Tachyata Masning Rhuina dan Yudi Kornelis, tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha melalui pengaturan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, berbagai hak normatif pekerja, termasuk hak cuti haid bagi pekerja perempuan, merupakan bentuk perlindungan hukum yang wajib diberikan oleh pengusaha sebagai konsekuensi dari adanya hubungan kerja yang sah.¹⁶ Dalam konteks tersebut, hak cuti haid tidak dapat dipandang sebagai bentuk kebijakan sukarela perusahaan, melainkan sebagai hak hukum yang melekat pada pekerja perempuan dan dijamin oleh peraturan perundang-undangan.

Perkembangan teori ketenagakerjaan modern tidak hanya menekankan aspek produktivitas kerja, tetapi juga mengedepankan perlindungan terhadap martabat, kesehatan, dan hak asasi pekerja. Penelitian Rostina Ananda Putri dan Noor Fatimah

¹⁵ Satjipto Rahardjo, *Op.Cit*, hlm. 53.

¹⁶ Yaomi Tachyata Masning Rhuina dan Yudi Kornelis, *Analisis Yuridis Implementasi Pemenuhan Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan Terkait Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*, Jurnal Ilmu Hukum Prima, Vol. 7 No. 1 April 2024, <https://share.google/bE8eU3CHFF8q2T0ic>, diakses 5 Juni 2026.

Mediawati menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan hak cuti haid sangat dipengaruhi oleh pemahaman perusahaan terhadap kewajiban hukumnya serta tersedianya lingkungan kerja yang mendukung pemenuhan hak reproduksi pekerja perempuan.¹⁷

3) Teori Kepastian Hukum

Teori kepastian hukum merupakan salah satu teori fundamental dalam ilmu hukum yang menekankan bahwa hukum harus memberikan kejelasan mengenai hak, kewajiban, dan konsekuensi hukum bagi setiap subjek hukum. Kepastian hukum diperlukan agar masyarakat memperoleh pedoman yang jelas dalam bertindak serta terlindungi dari tindakan yang sewenang-wenang. Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung pengertian bahwa hukum harus mampu menjamin adanya aturan yang jelas dan dapat dilaksanakan sehingga setiap orang mengetahui apa yang menjadi hak dan kewajibannya dalam suatu hubungan hukum.¹⁸ Dalam konteks ketenagakerjaan, kepastian hukum menjadi sangat penting karena hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang melibatkan kepentingan pekerja dan pengusaha yang berpotensi menimbulkan perbedaan kepentingan.

Berkaitan dengan hak cuti haid, prinsip kepastian hukum tercermin dalam pengaturan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan hak kepada pekerja perempuan untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid apabila merasakan sakit. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa negara telah memberikan dasar hukum yang jelas mengenai keberadaan hak cuti haid sebagai bagian dari perlindungan khusus bagi pekerja perempuan. Dalam penelitian Yaomi Tachyata Masning Rhuina dan Yudi Kornelis, menunjukkan bahwa meskipun telah memiliki dasar hukum yang tegas, pelaksanaan hak cuti haid masih menghadapi berbagai kendala dalam praktik sehingga tujuan kepastian hukum belum sepenuhnya terwujud.¹⁹ Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan norma hukum saja belum cukup apabila tidak diikuti dengan implementasi yang efektif oleh pengusaha dan pengawasan yang memadai dari pemerintah.

¹⁷ Rostina Ananda Putri dan Noor Fatimah Mediawati, "Implementation of Menstrual Leave Policy for Female Workers at PT. XYZ," *Indonesian Journal of Public Policy Review*, Vol. 25, No. 4, 2024. <https://ijppr.umsida.ac.id/index.php/ijppr/article/view/1437>, diakses 5 Juni 2026.

¹⁸ E. Utrecht, *Pengantar dalam Hukum Indonesia*, (Jakarta: Ichtiar Baru, 1983), hlm. 27.

¹⁹ Yaomi Tachyata Masning Rhuina dan Yudi Kornelis, *Op.Cit.* hlm. 115.

Tinjauan Umum Tentang Hak Pekerja Perempuan

1. Ruang Lingkup Hak Pekerja dalam Ketenagakerjaan Di Indonesia

Secara etimologis tentang istilah "hak" berasal dari bahasa Arab *haqq* yang berarti kebenaran, kewenangan, atau sesuatu yang semestinya diterima oleh seseorang berdasarkan hukum. Dalam perspektif hukum, hak merupakan kewenangan yang diberikan oleh hukum kepada seseorang untuk memperoleh, melakukan, atau menuntut sesuatu yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan. Dalam bidang ketenagakerjaan, hak pekerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang secara hukum wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai konsekuensi dari adanya hubungan kerja. Hak-hak tersebut lahir dari perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan industrial. Oleh karena itu hak pekerja merupakan bagian integral dari perlindungan hukum yang bertujuan menjamin kesejahteraan, keselamatan, kesehatan, dan martabat pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.²⁰

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia tentang hak pekerja pada dasarnya merupakan hak dasar yang melekat pada setiap tenaga kerja dan wajib dipenuhi oleh pengusaha. Hak-hak tersebut tidak hanya bersifat ekonomis, tetapi juga mencakup aspek sosial, politik, kesehatan, keselamatan, dan perlindungan hak asasi manusia. Kehadiran hukum ketenagakerjaan bertujuan menciptakan keseimbangan antara pekerja dan pengusaha mengingat secara sosiologis pekerja berada pada posisi yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Oleh sebab itu negara memberikan intervensi melalui berbagai regulasi ketenagakerjaan guna menjamin terlaksananya hak-hak pekerja secara efektif.²¹

Secara umum ruang lingkup hak pekerja dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia dapat dibedakan menjadi beberapa bentuk. Pertama, hak ekonomis, yaitu hak yang berkaitan dengan penerimaan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Hak ini meliputi hak atas upah yang layak, tunjangan, upah lembur, tunjangan hari raya (THR), pesangon, dan berbagai manfaat ekonomi lainnya yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Hak

²⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015, hlm. 18.

²¹ Fregy Andhika Perkasa, M. Adaninggar, dan Mustika Mega Wijaya, "Perspektif Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia", *Civilia: Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan*, Vol. 3, No. 1, 2024. <https://jurnal.anfa.co.id/index.php/civilia/article/view/1669>, diakses 5 Juni 2026

ekonomis merupakan bentuk perlindungan yang paling mendasar karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya.²² Kedua, hak sosial, yaitu hak yang berkaitan dengan kesejahteraan dan kehidupan sosial pekerja. Hak sosial meliputi hak atas cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan, cuti haid, hak beribadah, hak memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan, serta perlindungan terhadap pekerja perempuan dan pekerja anak. Hak-hak tersebut diberikan untuk menjamin keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pekerja sehingga pekerja dapat menjalankan fungsi sosial dan keluarganya secara optimal.²³ Dalam konteks penelitian ini, hak cuti haid merupakan bagian dari hak sosial yang sekaligus merupakan bentuk perlindungan khusus terhadap fungsi reproduksi pekerja perempuan.

Ruang lingkup ketiga yaitu hak keselamatan dan kesehatan kerja (K3), yaitu hak pekerja untuk memperoleh perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, serta lingkungan kerja yang aman dan sehat. Hak ini diwujudkan melalui kewajiban pengusaha menyediakan standar keselamatan kerja, alat pelindung diri, fasilitas kesehatan, serta program jaminan sosial ketenagakerjaan. Perlindungan K3 merupakan bagian dari hak asasi pekerja yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun karena berkaitan langsung dengan keselamatan jiwa dan kesehatan pekerja.²⁴ Selanjutnya ruang lingkup keempat, hak politik dan kebebasan berserikat, yaitu hak pekerja untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, menyampaikan pendapat, melakukan perundingan bersama, dan memperjuangkan kepentingannya melalui mekanisme hubungan industrial. Hak ini merupakan implementasi prinsip demokrasi industrial yang memberikan kesempatan kepada pekerja untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan

²² Joko Nur Sariono dan Suhandi, "Pengaturan Hak Normatif Bagi Pekerja/Buruh Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Perspektif: Kajian Masalah Hukum dan Pembangunan*, Vol. 10, No. 2, 2005. <https://jurnal-perspektif.org/index.php/perspektif/article/view/318>, diakses 5 Juni 2026

²³ Fleine Sampel, "Kajian Hukum Ketenagakerjaan terhadap Hak-Hak Normatif Pekerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003", *Jurnal Lex et Societatis*, Vol. 3, No. 9, 2015. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexetsocietatis/article/view/10171>, diakses 5 Juni 2026

²⁴ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia", *Jurnal Teknologi Industri*, Vol. 6, 2021. <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/view/754>, diakses 5 Juni 2026

dengan kepentingannya sebagai pekerja. Keberadaan serikat pekerja juga berfungsi sebagai sarana untuk memperkuat posisi tawar pekerja dalam hubungan kerja.²⁵

Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan modern juga mengenal hak reproduksi pekerja perempuan, yaitu hak-hak yang diberikan secara khusus kepada pekerja perempuan karena kondisi biologisnya. Hak tersebut meliputi hak cuti haid, cuti melahirkan, perlindungan selama masa kehamilan, hak menyusui, dan perlindungan terhadap diskriminasi berbasis gender di tempat kerja. Perlindungan khusus ini bukan merupakan bentuk perlakuan istimewa, melainkan perwujudan prinsip keadilan substantif yang mengakui adanya perbedaan biologis antara pekerja laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu dalam pemenuhan hak reproduksi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem perlindungan tenaga kerja di Indonesia.²⁶

Ruang lingkup hak pekerja dalam ketenagakerjaan Indonesia mencakup berbagai aspek yang saling berkaitan, mulai dari hak ekonomis, sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, hak politik, hingga hak reproduksi bagi pekerja perempuan. Keseluruhan hak tersebut merupakan hak normatif yang wajib dipenuhi oleh pengusaha dan dijamin oleh negara melalui sistem hukum ketenagakerjaan. Pemenuhan hak-hak tersebut menjadi indikator penting dalam mewujudkan hubungan industrial yang adil, harmonis, dan berkeadilan sesuai dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan nasional.

Dalam kajian hukum ketenagakerjaan menurut para ahli hukum pada umumnya berpendapat bahwa hak pekerja merupakan hak yang lahir dari hubungan kerja dan dijamin oleh negara untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang memiliki posisi tawar lebih lemah dibandingkan pengusaha. Menurut Imam Soepomo, hak pekerja merupakan bagian dari perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja agar mereka dapat menjalankan pekerjaannya secara manusiawi serta memperoleh kehidupan yang layak. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kontraktual antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan sosial yang bertujuan mewujudkan keadilan dalam hubungan industrial.²⁷ Dalam pandangan ini, hak pekerja tidak

²⁵ Sebastian Edward Mardianto, “Analisis Perlindungan Hukum terhadap Hak Buruh/Pekerja dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”, Jurnal Justitia, Vol. 7, No. 1, 2024.: <https://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/Justitia/article/view/10619/0>, diakses 5 Juni 2026

²⁶ Rostina Ananda Putri dan Noor Fatimah Mediawati, *Op.Cit.* hlm. 9.

²⁷ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003, hlm. 9.

semata-mata bersumber dari perjanjian kerja, melainkan juga berasal dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa (*dwingend recht*) sehingga tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan para pihak.

Menurut Zaeni Asyhadie, hak pekerja dalam hubungan kerja dapat dibedakan menjadi hak yang bersifat normatif dan hak yang bersifat nonnormatif. Hak normatif merupakan hak yang secara tegas diatur dalam peraturan perundang-undangan, seperti hak atas upah, hak atas waktu istirahat, hak cuti, hak atas jaminan sosial, serta hak atas keselamatan dan kesehatan kerja. Sementara itu, hak nonnormatif merupakan hak yang diperoleh pekerja berdasarkan kesepakatan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang nilainya dapat melebihi standar minimum yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.²⁸ Hak cuti haid yang menjadi objek penelitian ini termasuk dalam kategori hak normatif karena keberadaannya telah dijamin secara langsung oleh peraturan perundang-undangan.

Pendapat yang hampir serupa dikemukakan oleh Lalu Husni, yang menyatakan bahwa hak pekerja dalam hukum ketenagakerjaan dapat dikelompokkan menjadi hak yang berkaitan dengan aspek ekonomis, aspek sosial, dan aspek teknis. Hak ekonomis meliputi upah, tunjangan, dan jaminan kesejahteraan. Hak sosial meliputi perlindungan terhadap kesehatan, hak cuti, hak berorganisasi, dan perlindungan terhadap harkat serta martabat pekerja. Adapun hak teknis berkaitan dengan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.²⁹ Klasifikasi tersebut menunjukkan bahwa hak cuti haid tidak hanya memiliki dimensi sosial, tetapi juga berkaitan dengan perlindungan kesehatan reproduksi pekerja perempuan sebagai bagian dari hak asasi manusia.

Menurut Abdul Khakim, menjelaskan bahwa hak-hak pekerja pada dasarnya merupakan manifestasi dari prinsip perlindungan hukum dalam hubungan industrial. Menurutnya, perlindungan hukum terhadap pekerja harus mencakup perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis. Perlindungan ekonomis bertujuan menjamin penghasilan yang layak, perlindungan sosial bertujuan menjamin kesejahteraan dan martabat pekerja, sedangkan perlindungan teknis bertujuan melindungi pekerja dari

²⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015, hlm. 78

²⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020, hlm. 104

risiko yang timbul akibat pekerjaan.³⁰ Dalam kajian pekerja perempuan, perlindungan sosial mencakup pula perlindungan terhadap fungsi reproduksi yang diwujudkan melalui pemberian hak cuti haid, cuti melahirkan, dan kesempatan menyusui selama bekerja.

Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan modern, hak pekerja juga dikaitkan dengan prinsip hak asasi manusia. Menurut Satjipto Rahardjo, berpendapat bahwa hukum harus memberikan perlindungan terhadap kelompok yang rentan agar tercipta keadilan substantif dalam masyarakat.³¹ Oleh karena itu, pengaturan mengenai hak-hak khusus bagi pekerja perempuan, termasuk hak cuti haid, harus dipandang sebagai bentuk perlindungan hukum yang bertujuan mewujudkan kesetaraan dan keadilan, bukan sebagai bentuk perlakuan diskriminatif. Pandangan ini sejalan dengan berbagai penelitian ketenagakerjaan yang menunjukkan bahwa pemenuhan hak reproduksi pekerja perempuan merupakan bagian dari penghormatan terhadap hak asasi manusia dan prinsip non-diskriminasi di tempat kerja.³²

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat dipahami bahwa hak pekerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia memiliki ruang lingkup yang luas, mencakup hak ekonomis, sosial, teknis, dan hak-hak khusus yang diberikan kepada kelompok pekerja tertentu. Hak cuti haid sebagai salah satu hak normatif pekerja perempuan merupakan bagian dari perlindungan sosial yang wajib dipenuhi oleh pengusaha dan dijamin oleh negara. Oleh karena itu, pelaksanaan hak cuti haid tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, tetapi juga mencerminkan penerapan prinsip perlindungan hukum, keadilan, dan penghormatan terhadap hak asasi manusia dalam hubungan kerja.

2. Aturan Hukum Tentang Hak Pekerja Perempuan

Secara etimologis, istilah "pekerja perempuan" terdiri dari dua kata, yaitu "pekerja" dan "perempuan". Menurut ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun istilah perempuan berasal dari

³⁰ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014, hlm. 61

³¹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 53

³² Fregy Andhika Perkasa, M. Adaninggar, dan Mustika Mega Wijaya, *Op.Cit*, hlm. 245

kata "empu" yang dalam bahasa Jawa Kuno memiliki makna mulia, dihormati, dan memiliki kemampuan tertentu. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, pekerja perempuan adalah setiap perempuan yang bekerja dalam hubungan kerja dengan menerima upah dari pengusaha berdasarkan perjanjian kerja. Oleh karena itu, pekerja perempuan merupakan subjek hukum yang memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan pekerja laki-laki, namun karena adanya fungsi biologis dan reproduksi yang khas, hukum memberikan perlindungan khusus yang tidak diberikan kepada pekerja laki-laki.³³

Perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan lahir dari pemikiran bahwa persamaan hak (*equality before the law*) tidak selalu berarti perlakuan yang sama (*equal treatment*), melainkan juga dapat berupa perlakuan berbeda untuk mencapai keadilan substantif (*substantive justice*). Dalam hukum ketenagakerjaan modern, pekerja perempuan dipandang sebagai kelompok yang memerlukan perlindungan khusus terkait fungsi reproduksi, kesehatan, keselamatan, dan perlindungan dari diskriminasi. Oleh karena itu, berbagai instrumen hukum nasional maupun internasional telah mengatur hak-hak pekerja perempuan sebagai bagian dari perlindungan hak asasi manusia dan hak ketenagakerjaan.³⁴

Pengaturan hak pekerja perempuan di Indonesia berakar pada ketentuan konstitusi. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya Pasal 28D ayat (2) menjamin bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Selain itu, Pasal 28I ayat (2) menegaskan bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif.³⁵

Ketentuan konstitusional tersebut menjadi dasar filosofis bahwa pekerja perempuan harus memperoleh perlindungan hukum yang setara dan adil dalam hubungan kerja, termasuk perlindungan terhadap fungsi reproduksinya. Dengan demikian, seluruh regulasi

³³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003, hlm. 45

³⁴ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014, hlm. 112

³⁵ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28I ayat (2).

ketenagakerjaan yang mengatur pekerja perempuan pada dasarnya merupakan perwujudan amanat konstitusi untuk menjamin hak-hak warga negara dalam bidang ketenagakerjaan.

Pengaturan paling komprehensif mengenai hak pekerja perempuan terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Dalam undang-undang tersebut, hak-hak khusus pekerja perempuan meliputi:

a. Perlindungan Pekerja Perempuan yang Bekerja pada Malam Hari

Pasal 76 mengatur bahwa pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Selain itu, pekerja perempuan yang sedang hamil dan berdasarkan keterangan dokter berisiko terhadap kesehatan dan keselamatan kandungannya juga tidak boleh dipekerjakan pada waktu tersebut. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari wajib menyediakan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama bekerja, serta menyediakan fasilitas antar-jemput bagi pekerja yang berangkat dan pulang bekerja pada waktu malam.³⁶

b. Hak Cuti Haid

Pasal 81 ayat (1) mengatur bahwa pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid. Ketentuan ini merupakan bentuk perlindungan terhadap kesehatan reproduksi perempuan yang secara biologis tidak dialami oleh pekerja laki-laki.³⁷

c. Hak Cuti Melahirkan dan Keguguran

Pasal 82 memberikan hak kepada pekerja perempuan untuk memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan berdasarkan perhitungan dokter atau bidan. Selain itu, pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai surat keterangan dokter atau bidan. Ketentuan ini bertujuan melindungi

³⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 76

³⁷ *Ibid.*, Pasal 81

kesehatan ibu dan anak serta menjamin pemulihan kondisi fisik pekerja perempuan setelah proses kehamilan atau keguguran.³⁸

d. Hak Menyusui

Pasal 83 mengatur bahwa pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberikan kesempatan yang patut untuk menyusui anaknya apabila hal tersebut harus dilakukan selama waktu kerja. Ketentuan ini merupakan bentuk perlindungan terhadap hak anak untuk memperoleh ASI sekaligus perlindungan terhadap fungsi keibuan pekerja perempuan.³⁹

Selain diatur dalam hukum ketenagakerjaan, perlindungan terhadap pekerja perempuan juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Pasal 49 ayat (2) menyatakan bahwa perempuan berhak memperoleh perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan berkenaan dengan fungsi reproduksinya. Ketentuan ini mempertegas bahwa hak cuti haid, cuti melahirkan, dan hak menyusui bukan sekadar hak ketenagakerjaan, tetapi juga merupakan bagian dari hak asasi manusia yang wajib dihormati, dilindungi, dan dipenuhi oleh negara maupun pengusaha.⁴⁰

Indonesia juga telah meratifikasi *International Labour Organization* melalui berbagai konvensi yang berkaitan dengan perlindungan pekerja perempuan, termasuk prinsip non-diskriminasi dan perlindungan maternitas. Selain itu, Indonesia telah meratifikasi *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)* melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 yang mewajibkan negara menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan dalam bidang pekerjaan.⁴¹

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, seluruh hak yang diberikan kepada pekerja perempuan tersebut merupakan hak normatif yang bersifat wajib (*mandatory rights*). Menurut Lalu Husni, hak normatif adalah hak yang secara langsung diberikan oleh peraturan perundang-undangan dan tidak dapat dikurangi atau dihapuskan melalui perjanjian kerja

³⁸ *Ibid.*, Pasal 82

³⁹ *Ibid.*, Pasal 83

⁴⁰ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 49 ayat (2)

⁴¹ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW), <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cedaw>, diakses 6 Juni 2026

maupun kebijakan perusahaan.⁴² Oleh karena itu, setiap pengusaha wajib memenuhi hak-hak pekerja perempuan tanpa terkecuali. Apabila hak tersebut tidak dipenuhi, maka pengusaha dapat dianggap melakukan pelanggaran terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan dan berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Pengaturan hak pekerja perempuan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia menunjukkan adanya komitmen negara untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan tidak hanya sebagai pekerja, tetapi juga sebagai individu yang memiliki fungsi reproduksi yang harus dijaga dan dihormati. Perlindungan tersebut menjadi bagian penting dalam mewujudkan hubungan industrial yang adil, manusiawi, dan berperspektif gender.

2.1.3. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan

Perlindungan hukum terhadap hak cuti haid bagi pekerja perempuan merupakan bagian dari perlindungan khusus yang diberikan negara terhadap fungsi reproduksi perempuan dalam hubungan kerja. Secara konseptual, perlindungan hukum adalah segala upaya yang dilakukan oleh hukum untuk menjamin terpenuhinya hak-hak subjek hukum serta memberikan kepastian, keadilan, dan kemanfaatan bagi pihak yang dilindungi. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran hak melalui pengaturan hukum yang jelas, sedangkan perlindungan hukum represif diberikan melalui mekanisme penyelesaian sengketa dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran yang telah terjadi. Dalam konteks ketenagakerjaan, kedua bentuk perlindungan tersebut menjadi instrumen penting untuk menjamin terpenuhinya hak cuti haid bagi pekerja perempuan.⁴³

Hak cuti haid di Indonesia memperoleh dasar hukum yang kuat melalui Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid. Ketentuan tersebut menunjukkan adanya pengakuan negara terhadap kondisi biologis perempuan yang dapat mempengaruhi kemampuan bekerja. Oleh karena itu, hak cuti haid bukanlah

⁴² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020, hlm. 126

⁴³ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987, hlm. 5.

bentuk keistimewaan (*privilege*), melainkan hak normatif yang diberikan untuk menjamin kesehatan reproduksi dan mewujudkan keadilan substantif dalam hubungan kerja. Pengaturan ini juga sejalan dengan Pasal 49 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menjamin perlindungan khusus bagi perempuan dalam pelaksanaan pekerjaan yang berkaitan dengan fungsi reproduksinya.⁴⁴

Dalam perspektif perlindungan hukum preventif, negara telah menyediakan berbagai instrumen hukum yang bertujuan menjamin pelaksanaan hak cuti haid. Selain pengaturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, perlindungan tersebut juga tercermin dalam prinsip non-diskriminasi yang diakui oleh konstitusi dan berbagai instrumen hak asasi manusia. Penelitian Alifia Nur Basanti dan Fenny Fatriani menjelaskan bahwa perlindungan hukum terhadap hak cuti haid diwujudkan melalui pengaturan normatif yang mewajibkan pengusaha menghormati dan memenuhi hak pekerja perempuan tanpa diskriminasi gender. Perlindungan preventif ini bertujuan mencegah terjadinya pengabaian hak cuti haid sejak awal melalui pembentukan regulasi, pengawasan ketenagakerjaan, dan penyusunan kebijakan perusahaan yang selaras dengan peraturan perundang-undangan.⁴⁵

Dalam berbagai penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan hak cuti haid masih menghadapi hambatan dalam praktik hubungan kerja. Penelitian Yaomi Tachyata Masning Rhuina dan Yudi Kornelis menemukan bahwa banyak perusahaan belum mengimplementasikan hak cuti haid secara optimal meskipun telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Rendahnya kesadaran hukum, stigma terhadap menstruasi, kekhawatiran dianggap tidak produktif, serta tidak seragamnya kebijakan perusahaan sering kali menyebabkan pekerja perempuan enggan menggunakan hak tersebut. Kondisi tersebut mengakibatkan masih terjadinya ketidakadilan dan diskriminasi terhadap pekerja perempuan sehingga tujuan perlindungan hukum belum sepenuhnya tercapai.⁴⁶

Dari aspek perlindungan hukum represif terhadap pekerja perempuan yang hak cuti haidnya tidak dipenuhi dapat menempuh berbagai mekanisme hukum yang tersedia dalam

⁴⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1); Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 49 ayat (2).

⁴⁵ Alifia Nur Basanti dan Fenny Fatriani, "*Perlindungan Hukum atas Hak Cuti Haid bagi Pekerja Perempuan dalam Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia*", Iuris Notitia: Jurnal Ilmu Hukum, 2025, <https://ojs.ninetyjournal.com/index.php/IURIS/article/view/243>, diakses 6 Juni 2026.

⁴⁶ Yaomi Tachyata Masning Rhuina dan Yudi Kornelis, "*Analisis Yuridis Implementasi Pemenuhan Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan Terkait Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*", Jurnal Ilmu Hukum Prima, Vol. 7 No. 1 Tahun 2024, <https://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/IHP/article/view/5303>, diakses 6 Juni 2026

sistem hubungan industrial. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui perundingan bipartit, mediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan, konsiliasi, arbitrase, maupun gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sesuai mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selain itu, pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban normatif terhadap pekerja dapat dikenakan sanksi administratif sesuai ketentuan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Perlindungan represif ini bertujuan memulihkan hak pekerja yang telah dilanggar sekaligus memberikan efek pencegahan agar pelanggaran serupa tidak terulang di kemudian hari.⁴⁷

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan modern dalam perlindungan terhadap hak cuti haid tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, tetapi juga berkaitan dengan penghormatan terhadap hak asasi manusia, kesehatan reproduksi, dan keadilan gender. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa hak cuti haid memiliki keterkaitan erat dengan perlindungan kesehatan reproduksi perempuan sebagaimana diakui dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. Oleh karena itu, pemenuhan hak cuti haid harus dipandang sebagai bagian dari tanggung jawab negara dan pengusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan bebas diskriminasi bagi pekerja perempuan.⁴⁸

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa perlindungan hukum terhadap hak cuti haid bagi pekerja perempuan mencakup perlindungan preventif melalui pembentukan norma hukum dan kebijakan ketenagakerjaan, serta perlindungan represif melalui mekanisme penegakan hukum apabila terjadi pelanggaran hak. Dengan demikian, efektivitas perlindungan hukum terhadap hak cuti haid tidak hanya ditentukan oleh keberadaan regulasi, tetapi juga oleh komitmen pengusaha, efektivitas pengawasan pemerintah, serta kesadaran hukum pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya sebagai bagian dari hak normatif dalam hubungan kerja.

⁴⁷ Septia Putri Pertami dan Adi Muliawansyah Malie, “*Analisis Yuridis Atas Hak Cuti Haid dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan*”, Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik, Vol. 6 No. 2, 2025, <https://dinastirev.org/index.php/JIHHP/article/view/6967>, diakses 6 Juni 2026.

⁴⁸ Mawar Ella Sukmarani, “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Perempuan atas Cuti Haid (Studi di PT. Wahyu Manunggal Sejati)*”, Novum: Jurnal Hukum, Vol. 3 No. 4 (2016), DOI:<https://doi.org/10.2674/novum.v3i4.18191>, <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/18191>, diakses 6 Juni 2026

Perlindungan hukum terhadap hak cuti haid bagi pekerja perempuan pada hakikatnya merupakan perwujudan dari fungsi hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen perlindungan terhadap pihak yang secara sosial dan ekonomi berada pada posisi yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Menurut Imam Soepomo, perlindungan tenaga kerja merupakan upaya untuk menjaga agar pekerja dapat menikmati kehidupan yang layak sebagai manusia, baik dari aspek ekonomis, sosial, maupun teknis. Perlindungan tersebut mencakup perlindungan terhadap kesehatan pekerja, keselamatan kerja, serta perlindungan khusus bagi pekerja perempuan yang memiliki fungsi reproduksi yang berbeda dengan pekerja laki-laki.⁴⁹ Dalam konteks ini, hak cuti haid merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial yang diberikan negara untuk menjamin kesehatan reproduksi pekerja perempuan selama menjalankan pekerjaannya.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum terdiri atas perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif diberikan melalui pembentukan norma hukum yang bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran hak, sedangkan perlindungan hukum represif diberikan melalui mekanisme penyelesaian sengketa dan penegakan hukum apabila telah terjadi pelanggaran.⁵⁰ Dalam kaitannya dengan hak cuti haid, perlindungan preventif diwujudkan melalui pengaturan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan hak kepada pekerja perempuan untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid apabila merasakan sakit. Sementara itu, perlindungan represif diberikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila pengusaha menolak atau mengabaikan pemenuhan hak tersebut.

Dari perspektif teori keadilan, pengaturan hak cuti haid merupakan bentuk penerapan prinsip keadilan substantif (*substantive justice*). Menurut Satjipto Rahardjo, hukum tidak hanya bertugas menciptakan persamaan formal di hadapan hukum, tetapi juga harus mampu memberikan perlindungan yang berbeda kepada kelompok tertentu yang memiliki kondisi khusus agar tercapai keadilan yang sesungguhnya.⁵¹ Oleh karena itu dalam pemberian hak cuti haid kepada pekerja perempuan tidak dapat dipandang sebagai bentuk

⁴⁹ Imam Soepomo, *Op.Cit*, hlm. 48.

⁵⁰ Philipus M. Hadjon, *Op.Cit*, hlm. 2

⁵¹ Satjipto Rahardjo, *Op.Cit*, hlm. 53

diskriminasi positif yang berlebihan, melainkan sebagai bentuk perlindungan hukum yang mempertimbangkan kondisi biologis perempuan yang tidak dimiliki oleh pekerja laki-laki.

Pandangan tersebut sejalan dengan pendapat Abdul Khakim, yang menyatakan bahwa perlindungan terhadap pekerja perempuan merupakan bagian dari perlindungan sosial dalam hukum ketenagakerjaan yang bertujuan menjaga martabat, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja. Menurut Abdul Khakim, perlindungan terhadap fungsi reproduksi perempuan merupakan kewajiban negara yang harus diwujudkan melalui regulasi yang memberikan jaminan atas hak-hak khusus pekerja perempuan, termasuk hak cuti haid, hak cuti melahirkan, dan hak menyusui. Keberadaan hak cuti haid memiliki landasan filosofis yang kuat karena berkaitan dengan perlindungan hak asasi manusia dan kesehatan reproduksi perempuan.⁵²

Perlindungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan pada dasarnya bertujuan mewujudkan keadilan sosial dalam hubungan industrial. Dalam kajian Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, menjelaskan bahwa lahirnya hukum ketenagakerjaan dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk memperbaiki posisi pekerja yang selama ini kurang memperoleh perlindungan dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibentuk untuk menjamin perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja sekaligus melaksanakan berbagai instrumen internasional mengenai hak tenaga kerja yang telah diratifikasi oleh Indonesia.⁵³ Perlindungan hukum tersebut mencakup perlindungan terhadap hak atas upah, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, hak berserikat, serta perlindungan khusus bagi pekerja perempuan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan juga merupakan implementasi prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan dalam hubungan kerja. Fregy Andhika Perkasa, M. Adaninggar, dan Mustika Mega Wijaya menjelaskan bahwa tujuan utama perlindungan hukum ketenagakerjaan adalah mewujudkan keseimbangan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dengan tetap memperhatikan martabat kemanusiaan. Perlindungan hukum diperlukan karena meskipun pekerja dan pengusaha memiliki kedudukan yang sama sebagai

⁵² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014, hlm. 126

⁵³ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia," *Jurnal Teknologi Industri*, Vol. 6, 2021, hlm. 57-63, tersedia pada: <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/view/754>, diakses 12 Juni 2026

subjek hukum, secara sosial-ekonomi pekerja berada pada posisi yang lebih rentan sehingga membutuhkan campur tangan negara melalui regulasi yang bersifat memaksa.⁵⁴ Oleh karena itu, pengaturan mengenai hak cuti haid dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan bentuk perlindungan hukum preventif yang diberikan negara untuk menjamin kesehatan reproduksi dan hak-hak pekerja perempuan.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan salah satu instrumen hukum ketenagakerjaan yang memiliki peranan penting dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, keberadaan PKB tidak hanya berfungsi sebagai pedoman hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, tetapi juga sebagai sarana implementasi hak-hak normatif yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 81 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pelaksanaan hak cuti haid diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dengan demikian, PKB menjadi instrumen hukum yang menentukan bagaimana hak cuti haid dilaksanakan secara konkret di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan dokumen dan kajian yang tertuang dalam PKB yang menjadi objek penelitian, yaitu Dokumen Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara **Pou Chen Corporation sebagai Pengusaha Kawasan Industri Nikomas Gemilang** dan **Pimpinan Serikat Pekerja (PSP) Serikat Pekerja Nasional (SPN) periode tahun 2025-2027**, menyebutkan adanya hak cuti haid pada dasarnya telah dicantumkan sebagai salah satu hak reproduksi pekerja perempuan. Bahkan dalam PKB terdapat pengaturan mengenai istirahat haid dan istirahat melahirkan yang menunjukkan adanya pengakuan perusahaan terhadap hak normatif pekerja perempuan. Akan tetapi, keberadaan norma tersebut belum sepenuhnya diikuti dengan pengaturan prosedur teknis yang jelas mengenai tata cara pengajuan, dokumen pendukung, mekanisme persetujuan, maupun jaminan perlindungan terhadap pekerja yang

⁵⁴ Fregy Andhika Perkasa, M. Adaninggar, dan Mustika Mega Wijaya, "Perspektif Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia," *Civilia: Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan*, Vol. 3 No. 1, 2024, hlm. 245-250, tersedia pada: <https://jurnal.anfa.co.id/index.php/civilia/article/view/1669>, diakses 12 Juni 2026

menggunakan hak tersebut. Akibatnya, hak cuti haid lebih banyak berhenti pada tataran normatif dan belum sepenuhnya memberikan kepastian hukum dalam pelaksanaannya.⁵⁵

Kajian terhadap dokumen PKB menunjukkan bahwa meskipun hak cuti haid telah dicantumkan dalam ketentuan perusahaan, masih terdapat beberapa frasa yang berpotensi menimbulkan multitafsir. Salah satunya adalah ketentuan yang mensyaratkan adanya persetujuan atasan sebelum pekerja perempuan dapat menggunakan hak cuti haid. Persyaratan tersebut berpotensi mengurangi sifat hak normatif cuti haid yang sebenarnya telah dijamin langsung oleh undang-undang. Dalam perspektif perlindungan hukum, hak normatif seharusnya tidak bergantung pada subjektivitas penilaian atasan sepanjang pekerja telah memenuhi syarat administratif yang ditentukan. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara tujuan perlindungan hukum yang diberikan oleh undang-undang dengan implementasinya dalam norma PKB.⁵⁶

Selain persoalan norma dalam pelaksanaan hak cuti haid dalam PKB juga menghadapi hambatan dari aspek prosedural. Dalam dokumen PKB menunjukkan bahwa tidak adanya mekanisme pengajuan yang rinci menyebabkan pekerja perempuan mengalami kebingungan ketika hendak menggunakan hak cuti haid. Bahkan terdapat pekerja yang memilih tetap bekerja meskipun mengalami nyeri haid karena khawatir memperoleh penilaian negatif dari atasan atau dianggap tidak produktif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap hak cuti haid belum berjalan secara efektif karena belum didukung oleh sistem administrasi dan budaya kerja yang ramah terhadap kebutuhan biologis pekerja perempuan.

Dalam praktik pelaksanaannya ditemukan adanya persyaratan pemeriksaan medis sebelum pekerja memperoleh persetujuan cuti haid. Meskipun kebijakan tersebut dimaksudkan untuk mencegah penyalahgunaan hak, namun dari perspektif hak asasi manusia dan perlindungan privasi pekerja perempuan, persyaratan tersebut berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan dan menghambat akses terhadap hak cuti haid itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dalam

⁵⁵ Dokumen Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara antara Pou Chen Corporation sebagai Pengusaha Kawasan Industri Nikomas Gemilang dan Pimpinan Serikat Pekerja (PSP) Serikat Pekerja Nasional (SPN) periode tahun 2025-2027.

⁵⁶ *Ibid.*

melakukan pengawasan administratif dengan perlindungan terhadap martabat, privasi, dan kesehatan reproduksi pekerja perempuan.

E. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Hak Cuti Haid dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Kawasan Industri Nikomas Gemilang

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Nikomas Gemilang merupakan instrumen hukum yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang disusun berdasarkan hasil perundingan antara manajemen perusahaan dengan Pimpinan Serikat Pekerja Serikat Pekerja Nasional (PSP-SPN) Kawasan Industri Nikomas Gemilang. PKB tersebut berlaku bagi seluruh pekerja pada perusahaan yang berada dalam Kawasan Industri Nikomas Gemilang, yaitu PT Nikomas Gemilang, PT Pou Chen Indonesia, PT Changyang Material Plastics, dan PT Ka Yuen Indonesia.⁵⁷ Dalam Pasal 3 PKB ditegaskan bahwa tujuan dibentuknya PKB adalah untuk mempertegas hak dan kewajiban para pihak, menciptakan hubungan industrial yang harmonis, serta menetapkan syarat kerja dan kondisi kerja yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Selanjutnya Pasal 4 menegaskan bahwa PKB berlaku dan mengikat secara hukum bagi pengusaha maupun seluruh pekerja yang menjadi subjek perjanjian kerja bersama tersebut.⁵⁸

Sebagai salah satu perusahaan manufaktur terbesar di Indonesia yang mayoritas tenaga kerjanya merupakan perempuan, PT Nikomas Gemilang memberikan perhatian terhadap pemenuhan hak-hak normatif pekerja perempuan melalui pengaturan dalam PKB. Pengaturan tersebut merupakan implementasi dari ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mewajibkan pengusaha memberikan perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan berkaitan dengan fungsi reproduksi, kesehatan, dan kesejahteraan. Oleh karena itu, PKB tidak hanya mengatur hak-hak pekerja secara umum, tetapi juga memuat berbagai ketentuan mengenai perlindungan pekerja perempuan, termasuk hak atas istirahat haid (cuti haid), cuti melahirkan, cuti keguguran, perlindungan pekerja yang bekerja pada malam hari, fasilitas kesehatan, serta jaminan tidak adanya diskriminasi dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut merupakan

⁵⁷ PT Nikomas Gemilang, *Company Profile PT Nikomas Gemilang (Pou Chen Group)*, LinkedIn, <https://id.linkedin.com/company/pt-nikomas-gemilang>, diakses 12 Juni 2026

⁵⁸ Dokumen Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Nikomas Gemilang Periode 2025–2027

bentuk konkret pelaksanaan hak normatif pekerja sebagaimana dijamin oleh peraturan perundang-undangan.

PKB juga menunjukkan adanya komitmen bersama antara perusahaan dan Serikat Pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang berkeadilan. Hal tersebut tercermin dalam pengakuan terhadap hak-hak para pihak sebagaimana diatur dalam **Pasal 5 PKB**, yang menegaskan bahwa pengusaha berkewajiban memberikan pengupahan dan kesejahteraan secara adil, sedangkan Serikat Pekerja memiliki fungsi memberikan perlindungan, pembelaan, dan bantuan hukum kepada pekerja apabila terjadi perselisihan hubungan industrial. Selain itu, kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan setiap perselisihan melalui musyawarah serta menjunjung tinggi prinsip saling menghormati, saling percaya, dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Ketentuan tersebut memberikan landasan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dalam memperjuangkan hak-hak normatifnya, termasuk hak cuti haid.

Dalam aspek kelembagaan dalam dokumen PKB memberikan kedudukan yang kuat kepada Serikat Pekerja Serikat Pekerja Nasional (PSP-SPN) sebagai representasi pekerja.⁵⁹ Pengusaha mengakui hak serikat pekerja untuk memberikan pembelaan, perlindungan, dan bantuan hukum kepada anggotanya dalam setiap perselisihan hak, perselisihan kepentingan, maupun pemutusan hubungan kerja. Bahkan, perusahaan memberikan dispensasi waktu kerja kepada pengurus serikat untuk menjalankan tugas organisasi, mengikuti pendidikan, menghadiri perundingan, serta melakukan pendampingan terhadap pekerja tanpa kehilangan hak atas upah dan tunjangannya. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa mekanisme perlindungan hukum internal di PT Nikomas Gemilang tidak hanya bertumpu pada perusahaan, tetapi juga melibatkan peran aktif serikat pekerja sebagai lembaga yang mengawasi pelaksanaan hak-hak pekerja perempuan di lingkungan kerja.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam PKB tersebut dapat dipahami bahwa perlindungan terhadap pekerja perempuan di PT Nikomas Gemilang telah memperoleh dasar hukum yang cukup kuat melalui pengaturan hak-hak normatif dalam Perjanjian Kerja Bersama. Meskipun demikian, efektivitas perlindungan hukum tidak hanya ditentukan oleh

⁵⁹ Profil PSP SPN PT Nikomas Gemilang, <https://psp-spn-king.or.id/Profil%20Organisasi/46>, diakses 12 Juni 2026

keberadaan norma dalam PKB, tetapi juga sangat bergantung pada implementasi ketentuan tersebut dalam praktik hubungan kerja sehari-hari. Oleh karena itu, kajian mengenai pelaksanaan hak cuti haid dalam penelitian ini menjadi penting untuk menilai apakah pengaturan dalam PKB telah memberikan kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan yang efektif bagi pekerja perempuan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengaturan hak-hak pekerja perempuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Nikomas Gemilang menunjukkan bahwa perusahaan telah mengakomodasi perlindungan terhadap fungsi reproduksi perempuan secara lebih komprehensif dibandingkan ketentuan minimum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Salah satu bentuk perlindungan tersebut adalah pengaturan mengenai hak cuti haid. Dalam PKB ditegaskan bahwa pekerja perempuan yang mengalami haid berhak memperoleh cuti haid dengan mekanisme yang sederhana, yaitu cukup memberitahukan kepada atasan tanpa adanya kewajiban mengganti hari cuti tersebut pada waktu lain. PKB juga menegaskan bahwa hak cuti haid tidak dapat dikompensasikan dalam bentuk uang ataupun diganti dengan hari cuti lainnya. Pengaturan ini menunjukkan bahwa perusahaan mengakui cuti haid sebagai hak normatif yang melekat pada pekerja perempuan sebagai bagian dari perlindungan terhadap kesehatan reproduksi.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Nikomas Gemilang menempatkan perlindungan terhadap pekerja perempuan sebagai salah satu bagian penting dalam pengaturan hubungan industrial. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya **BAB VIII tentang Perlindungan Pekerja Perempuan** yang secara khusus mengatur hak-hak reproduksi pekerja perempuan, meliputi cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, perlindungan bagi pekerja hamil dan menyusui, penyediaan ruang laktasi, serta perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Pengaturan yang bersifat khusus tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah mengakomodasi kebutuhan biologis dan kesehatan reproduksi pekerja perempuan sebagai bagian dari pelaksanaan hak-hak normatif yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan.

Secara khusus, **Pasal 34 PKB PT Nikomas Gemilang** mengatur mengenai hak cuti haid yang terdiri atas tiga ketentuan pokok. Pertama, pekerja perempuan berhak memperoleh

cuti haid pada hari pertama dan kedua masa menstruasi dengan tetap menerima upah penuh tanpa pengurangan hak-hak lainnya, termasuk tidak memengaruhi penilaian prestasi maupun kinerja. Ketentuan ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya mengakui hak cuti haid sebagai hak reproduksi pekerja perempuan, tetapi juga memberikan jaminan bahwa penggunaan hak tersebut tidak boleh menimbulkan konsekuensi finansial maupun diskriminasi dalam sistem penilaian kerja. Pengaturan tersebut mencerminkan implementasi prinsip non-diskriminasi serta perlindungan terhadap martabat pekerja perempuan dalam hubungan kerja.⁶⁰

Kedua, PKB memberikan kemudahan dalam pelaksanaan hak cuti haid melalui mekanisme yang sederhana, yaitu pekerja perempuan yang akan menggunakan hak cuti haid hanya diwajibkan memberitahukan kepada atasannya tanpa mensyaratkan prosedur administratif yang berlebihan. Pengaturan ini merupakan bentuk perlindungan hukum yang lebih progresif karena mengurangi hambatan birokrasi dalam pemenuhan hak normatif pekerja perempuan. Dengan mekanisme pemberitahuan tersebut, perusahaan berupaya menciptakan keseimbangan antara kepentingan operasional perusahaan dengan perlindungan terhadap kondisi biologis pekerja perempuan.

Ketiga, Pasal 34 PKB menegaskan bahwa hak cuti haid **tidak dapat dikompensasikan dengan uang ataupun dialihkan ke hari lain**. Ketentuan ini menunjukkan bahwa hak cuti haid bukan merupakan hak ekonomi yang dapat diuangkan, melainkan hak yang melekat pada kondisi kesehatan reproduksi pekerja perempuan dan hanya dapat digunakan ketika pekerja benar-benar mengalami menstruasi. Oleh karena itu, tujuan utama pengaturan tersebut adalah memberikan kesempatan kepada pekerja perempuan untuk memulihkan kondisi kesehatannya tanpa kehilangan hak atas upah maupun hak normatif lainnya.

Apabila dikaji dari perspektif hukum ketenagakerjaan, pengaturan dalam Pasal 34 PKB PT Nikomas Gemilang telah mengimplementasikan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang memberikan hak kepada pekerja perempuan yang pada masa haid merasakan sakit untuk tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid. PKB kemudian mengatur lebih lanjut mekanisme pelaksanaannya sesuai amanat

⁶⁰ Pasal 34 dalam Dokumen Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Nikomas Gemilang Periode 2025–2027

undang-undang sehingga memberikan kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja.

Dari perspektif hukum perdata, pengaturan hak cuti haid dalam PKB juga mencerminkan penerapan asas *pacta sunt servanda* sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sehingga seluruh ketentuan mengenai hak cuti haid mempunyai kekuatan mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak. Dengan demikian, perusahaan berkewajiban memenuhi hak cuti haid sebagaimana diperjanjikan, sedangkan pekerja berkewajiban menggunakan hak tersebut secara jujur dan sesuai dengan tujuan perlindungan kesehatan reproduksi. Selain itu, ketentuan yang menjamin upah penuh, tidak adanya pengurangan penilaian prestasi kerja, serta mekanisme pemberitahuan yang sederhana menunjukkan bahwa PKB PT Nikomas Gemilang telah mengakomodasi asas itikad baik, asas keseimbangan, dan asas perlindungan dalam hubungan kerja, sehingga hak cuti haid tidak hanya diakui secara normatif tetapi juga diupayakan untuk dapat dilaksanakan secara efektif dalam praktik hubungan industrial.

Selain mengatur hak cuti haid sebagai bagian dari perlindungan terhadap pekerja perempuan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Nikomas Gemilang juga mengatur kewajiban pekerja dalam menggunakan hak tersebut. Ketentuan ini tercantum dalam **Pasal 25 angka 20 BAB VI tentang Kewajiban Dasar Pekerja**, yang menyatakan bahwa *pekerja yang tidak masuk kerja karena mengambil cuti haid harus memberitahukan kepada atasan*.⁶¹ Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan hak cuti haid tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan, tetapi juga mengedepankan tertib administrasi dan komunikasi yang baik dalam hubungan kerja. Dengan demikian, mekanisme pemberitahuan kepada atasan merupakan bentuk kewajiban prosedural yang harus dipenuhi oleh pekerja agar perusahaan dapat melakukan penyesuaian terhadap kebutuhan operasional tanpa mengurangi hak pekerja untuk memperoleh cuti haid. Ketentuan ini juga selaras dengan Pasal 34 ayat (2) PKB yang mengatur bahwa pekerja perempuan yang mengambil cuti haid cukup memberitahukan kepada atasannya, sehingga terdapat konsistensi pengaturan antara hak dan kewajiban dalam pelaksanaan cuti haid.

⁶¹ Pasal 25 Angka 20 dalam Dokumen Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Nikomas Gemilang Periode 2025–2027

Apabila dikaji dari perspektif hukum perdata, pengaturan mengenai kewajiban pemberitahuan tersebut merupakan implementasi asas **itikad baik** (*good faith*) sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Asas tersebut menghendaki agar setiap perjanjian tidak hanya dipatuhi secara formal, tetapi juga dilaksanakan dengan kejujuran, kepatutan, dan saling menghormati kepentingan para pihak. Dalam konteks hubungan kerja, pekerja perempuan berkewajiban menggunakan hak cuti haid secara jujur sesuai kondisi kesehatan yang dialaminya serta memberitahukan kepada atasan sebagai bentuk tanggung jawab dalam pelaksanaan perjanjian kerja. Sebaliknya, pengusaha berkewajiban menghormati pemberitahuan tersebut dengan memberikan hak cuti haid tanpa tindakan diskriminatif, tanpa mengurangi upah, serta tanpa menjadikan penggunaan hak tersebut sebagai dasar penurunan penilaian prestasi maupun kinerja. Oleh karena itu, pengaturan dalam Pasal 25 angka 20 dan Pasal 34 PKB PT Nikomas Gemilang menunjukkan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban para pihak, sehingga mencerminkan prinsip keseimbangan, kepastian hukum, dan perlindungan hukum dalam hubungan industrial yang berlandaskan hukum perjanjian.

Apabila dikaji secara yuridis dalam pengaturan dalam PKB PT Nikomas Gemilang menunjukkan adanya harmonisasi antara kepentingan perusahaan dengan perlindungan hak-hak normatif pekerja perempuan. Berbagai hak reproduksi, seperti cuti haid, cuti melahirkan, cuti keguguran, perlindungan selama kehamilan, pembatasan kerja lembur, pemberian fasilitas khusus, hingga penyediaan ruang laktasi telah memperoleh pengaturan yang relatif lengkap. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa PKB berfungsi sebagai instrumen hukum yang mengimplementasikan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke dalam hubungan kerja secara lebih operasional. Meskipun demikian, efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan tetap bergantung pada konsistensi pelaksanaan norma-norma tersebut dalam praktik hubungan industrial sehari-hari. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya mengkaji keberadaan norma dalam PKB, tetapi juga menganalisis implementasinya terhadap pemenuhan hak cuti haid bagi pekerja perempuan di PT Nikomas Gemilang.

Pengaturan Hak Cuti Haid Bagi Tenaga Kerja Perempuan Dalam Hubungan Kerja Ditinjau Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan Dan Prinsip-Prinsip Hukum Perdata Dalam Perjanjian Kerja

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang lahir karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Sebagai suatu bentuk perikatan, hubungan kerja tidak hanya tunduk pada ketentuan hukum ketenagakerjaan, tetapi juga merupakan bagian dari hukum perdata yang berlandaskan pada ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), khususnya mengenai hukum perjanjian. Menurut Subekti, perjanjian merupakan suatu peristiwa ketika seseorang berjanji kepada orang lain atau ketika dua orang saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal sehingga menimbulkan hubungan hukum berupa hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak.⁶² Oleh karena itu, perjanjian kerja merupakan dasar lahirnya hubungan kerja yang mengikat pekerja dan pengusaha serta menjadi landasan bagi lahirnya hak-hak normatif pekerja, termasuk hak cuti haid bagi pekerja perempuan.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja tidak sepenuhnya didasarkan pada asas kebebasan berkontrak sebagaimana dikenal dalam hukum perdata. Negara melakukan intervensi melalui berbagai peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak pekerja yang secara ekonomi berada pada posisi lebih lemah dibandingkan pengusaha. Menurut Abdul Khakim, hukum ketenagakerjaan pada hakikatnya merupakan instrumen perlindungan hukum yang bertujuan menciptakan keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha sehingga tidak terjadi eksploitasi dalam hubungan kerja.⁶³ Oleh karena itu, isi perjanjian kerja maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur hak-hak normatif pekerja.

Salah satu bentuk perlindungan hukum tersebut diwujudkan melalui pengaturan hak cuti haid sebagaimana diatur dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa pekerja perempuan yang dalam masa

⁶² Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 2005), hlm.5

⁶³ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 35

haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Selanjutnya Pasal 81 ayat (2) menentukan bahwa pelaksanaan hak tersebut diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pembentuk undang-undang memberikan perlindungan khusus terhadap fungsi reproduksi perempuan sekaligus memberikan ruang bagi para pihak untuk mengatur mekanisme pelaksanaannya sesuai dengan karakteristik perusahaan tanpa menghilangkan substansi hak yang telah dijamin oleh undang-undang.⁶⁴

Secara yuridis terkait hak cuti haid merupakan hak normatif yang bersifat imperatif (*dwingend recht*), sehingga keberadaannya tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan para pihak. Dengan demikian, asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata tidak dapat ditafsirkan sebagai kebebasan untuk menghapus atau membatasi hak cuti haid yang telah diberikan oleh undang-undang. Kebebasan para pihak hanya berlaku dalam menentukan tata cara pelaksanaan, mekanisme administrasi, dan prosedur penggunaan hak cuti haid sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶⁵

Berdasarkan hasil telaah terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Nikomas Gemilang, diketahui bahwa perusahaan telah mengatur hak cuti haid sebagai salah satu hak reproduksi pekerja perempuan. PKB mengakui bahwa pekerja perempuan yang sedang mengalami menstruasi dan merasakan sakit berhak memperoleh istirahat haid sesuai ketentuan perusahaan. Selain itu, PKB juga mengatur berbagai hak reproduksi lainnya, seperti cuti melahirkan, cuti karena keguguran kandungan, pembatasan kerja lembur bagi pekerja hamil, penyediaan ruang laktasi, serta fasilitas kesehatan bagi pekerja perempuan. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa PKB telah mengimplementasikan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara lebih operasional dalam hubungan kerja di PT Nikomas Gemilang.⁶⁶

⁶⁴ Alifia Nur Basanti dan Fenny Fatriani, "Perlindungan Hukum atas Hak Cuti Haid bagi Pekerja Perempuan dalam Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia," *Iuris Notitia: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 3, No. 1, 2025, hlm. 112–118, <https://ojs.ninetyjournal.com/index.php/IURIS/article/view/243>, diakses 2 Juli 2026

⁶⁵ Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, (Bandung: Alumni, 1986), hlm. 22

⁶⁶ Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Nikomas Gemilang Periode 2025–2027, Bab mengenai Istirahat Haid, Cuti Melahirkan, Perlindungan Pekerja Perempuan, dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja

Ditinjau dari prinsip-prinsip hukum perdata, pengaturan hak cuti haid dalam PKB mencerminkan penerapan Asas Pacta Sunt Servanda, yaitu setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata. Dengan demikian, ketentuan mengenai hak cuti haid yang telah disepakati dalam PKB mengikat perusahaan maupun pekerja untuk melaksanakan seluruh hak dan kewajiban yang telah diperjanjikan. Perusahaan berkewajiban memberikan hak cuti haid kepada pekerja perempuan yang memenuhi syarat, sedangkan pekerja berkewajiban menggunakan hak tersebut secara jujur sesuai dengan tujuan perlindungan kesehatan reproduksi.⁶⁷

Selain asas pacta sunt Servanda dalam pengaturan tersebut juga mencerminkan asas itikad baik (*good faith*). Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata mewajibkan setiap perjanjian dilaksanakan dengan itikad baik. Dalam pelaksanaan hak cuti haid, asas ini menuntut pengusaha agar tidak mempersulit pekerja perempuan dalam menggunakan haknya melalui prosedur yang berlebihan atau tindakan diskriminatif. Sebaliknya, pekerja perempuan juga dituntut menggunakan hak cuti haid secara bertanggung jawab dan tidak menyalahgunakannya untuk kepentingan di luar tujuan perlindungan kesehatan. Dengan demikian, hubungan kerja tidak hanya didasarkan pada kepatuhan terhadap norma hukum, tetapi juga dibangun atas dasar kepercayaan dan saling menghormati kepentingan masing-masing pihak.⁶⁸

Apabila dikaji dari perspektif teori perlindungan hukum, pengaturan hak cuti haid dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan PKB PT Nikomas Gemilang merupakan bentuk perlindungan hukum preventif yang diberikan negara kepada pekerja perempuan. Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa perlindungan hukum preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran hak melalui pembentukan norma hukum yang memberikan kepastian bagi masyarakat.⁶⁹ Oleh karena itu, keberadaan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 beserta pengaturannya dalam PKB merupakan instrumen hukum yang memberikan kepastian sekaligus perlindungan terhadap hak reproduksi pekerja perempuan.

⁶⁷ Subekti, *Op.Cit*, hlm. 13.

⁶⁸ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 120

⁶⁹ Philipus M. Hadjon, *Op.Cit*, hlm. 5

Dalam wawancara dengan narasumber Nayan Sidek Awalludin, S.H, dengan Jabatan Sekretaris PSP-SPN PT Nikomas Gemilang, bahwa *“pelaksanaan hak cuti haid di lapangan masih menghadapi berbagai hambatan. Sebagian pekerja perempuan memilih tetap bekerja meskipun mengalami nyeri haid karena adanya kekhawatiran terhadap penilaian kinerja, target produksi, maupun persepsi negatif dari atasan. Selain itu, prosedur administratif dalam pengajuan cuti haid masih dipandang sebagai faktor yang memengaruhi rendahnya penggunaan hak tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum tidak cukup diwujudkan melalui keberadaan norma hukum semata, tetapi memerlukan komitmen perusahaan, pengawasan yang efektif, serta peningkatan kesadaran hukum seluruh pihak dalam hubungan industrial”*.⁷⁰

Berdasarkan wawancara selanjutnya kepada Narasumber, diperoleh keterangan bahwa secara normatif hak cuti haid telah diakomodasi dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku di perusahaan. Menurut narasumber, perusahaan mengakui bahwa pekerja perempuan yang mengalami nyeri haid berhak memperoleh istirahat haid sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam praktiknya, pekerja perempuan diwajibkan memberitahukan kondisi kesehatannya kepada atasan sesuai prosedur yang berlaku di perusahaan sebelum memperoleh persetujuan cuti haid.⁷¹

Narasumber lainnya yaitu Yanti Hartini, SM.,MM dengan jabatan Pengurus Bidang Pendidikan dan Latihan PSP SPN Nikomas, menjelaskan bahwa *“hingga saat ini perusahaan pada prinsipnya tidak pernah menghapus hak cuti haid sebagaimana diatur dalam PKB. Akan tetapi, pelaksanaan hak tersebut masih dipengaruhi oleh kondisi operasional perusahaan, kebutuhan produksi, serta mekanisme administrasi internal yang harus dipenuhi oleh pekerja. Pada kondisi tertentu, pekerja perempuan memilih tetap bekerja meskipun mengalami nyeri haid karena mempertimbangkan target produksi, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, maupun kekhawatiran akan penilaian dari atasan dan rekan kerja. Menurut narasumber, kondisi tersebut bukan disebabkan oleh tidak adanya*

⁷⁰ Wawancara dengan Nayan Sidek Awalludin, S.H, Sekretaris PSP-SPN PT Nikomas Gemilang, 2 Juli 2026

⁷¹ *ibid*

*pengaturan hukum, melainkan lebih dipengaruhi oleh budaya kerja dan kesadaran pekerja dalam menggunakan hak normatif yang telah diberikan oleh perusahaan”.*⁷²

Menurut analisis penulis berdasarkan keterangan narasumber tersebut menunjukkan bahwa persoalan utama dalam pelaksanaan hak cuti haid bukan lagi terletak pada aspek substansi hukum (legal substance) karena ketentuan mengenai hak cuti haid telah diatur secara tegas dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Nikomas Gemilang. Penulis berpendapat bahwa ketentuan Pasal 81 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyerahkan pengaturan teknis kepada Perjanjian Kerja Bersama merupakan bentuk penerapan Asas Kebebasan Berkontrak (*freedom of contract*). Akan tetapi, kebebasan tersebut bukan merupakan kebebasan yang bersifat mutlak, melainkan kebebasan yang dibatasi oleh norma hukum yang bersifat memaksa (*dwingend recht*). Oleh karena itu PKB tidak boleh mengurangi, membatasi, ataupun menghilangkan hak cuti haid yang telah dijamin oleh undang-undang. PKB hanya diberikan kewenangan untuk mengatur prosedur pelaksanaan agar hak tersebut dapat diterapkan secara efektif dalam lingkungan perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya harmonisasi antara prinsip hukum perdata dengan hukum ketenagakerjaan yang bertujuan memberikan perlindungan terhadap pihak yang memiliki posisi tawar lebih lemah, yaitu pekerja.

Pengaturan hak cuti haid bagi tenaga kerja perempuan di PT Nikomas Gemilang secara normatif telah sesuai dengan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun demikian, efektivitas perlindungan hukum masih memerlukan penguatan pada aspek implementasi. Perusahaan perlu menyusun prosedur pelaksanaan yang lebih sederhana, transparan, dan tidak menimbulkan persepsi bahwa penggunaan hak cuti haid akan berdampak negatif terhadap penilaian kinerja pekerja.

Perlindungan Hukum Keperdataan Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Atas Pelaksanaan Hak Cuti Haid Dalam Hubungan Kerja Antara Pekerja Dan Pengusaha Di Kawasan Industri Nikomas Gemilang

⁷² Wawancara Penelitian Yanti Hartini, SM.,MM dengan jabatan Pengurus Bidang Pendidikan dan Latihan PSP SPN Nikomas, 2 Juli 2026

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan atas pelaksanaan hak cuti haid dalam hubungan kerja pada hakikatnya merupakan bagian dari perlindungan hukum keperdataan yang lahir dari adanya hubungan kontraktual antara pekerja dan pengusaha. Hubungan hukum tersebut bermula dari perjanjian kerja yang memenuhi syarat sah sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), sehingga menimbulkan hak dan kewajiban yang mengikat kedua belah pihak. Dalam konteks hubungan industrial, perjanjian kerja tidak hanya melahirkan kewajiban pekerja untuk melaksanakan pekerjaan dan kewajiban pengusaha untuk membayar upah, tetapi juga melahirkan kewajiban pengusaha untuk memenuhi seluruh hak normatif pekerja sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, termasuk hak cuti haid bagi pekerja perempuan.⁷³

Perlindungan hukum keperdataan terhadap hak cuti haid memiliki karakter yang berbeda dengan perlindungan hukum pidana maupun hukum administrasi. Perlindungan hukum keperdataan lebih menitikberatkan pada pemenuhan hak-hak yang lahir dari suatu hubungan perikatan. Oleh karena itu, apabila pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya untuk memberikan hak cuti haid sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB), maka tindakan tersebut pada dasarnya merupakan bentuk tidak dipenuhinya prestasi dalam hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja. Menurut Subekti, setiap perikatan melahirkan kewajiban bagi debitur untuk memenuhi prestasi, sedangkan pihak yang berhak memperoleh prestasi dapat menuntut pemenuhannya apabila terjadi pelanggaran terhadap isi perjanjian.⁷⁴

Perlindungan hukum terhadap hak cuti haid bagi pekerja perempuan tetap memperoleh jaminan dalam rezim hukum ketenagakerjaan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Meskipun undang-undang tersebut melakukan perubahan terhadap berbagai ketentuan ketenagakerjaan, termasuk mengenai hubungan kerja, pengupahan, waktu kerja, pemutusan hubungan kerja, serta penggunaan tenaga kerja asing, ketentuan mengenai **hak**

⁷³ Subekti, *Op.Cit*, hlm. 15

⁷⁴ *Ibid*, hlm. 36

cuti haid sebagaimana diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengalami perubahan maupun penghapusan. Dengan demikian, pembentuk undang-undang tetap mempertahankan hak cuti haid sebagai **hak normatif pekerja perempuan** yang wajib dihormati dan dilaksanakan oleh setiap pengusaha sebagai bagian dari perlindungan terhadap kesehatan reproduksi pekerja perempuan.⁷⁵

Keberlangsungan pengaturan tersebut menunjukkan bahwa hak cuti haid merupakan norma ketenagakerjaan yang bersifat imperatif (*dwingend recht*) sehingga tidak dapat dikesampingkan oleh perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dalam perspektif hukum perdata, ketentuan tersebut merupakan pembatasan terhadap asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Para pihak memang diberikan kebebasan untuk menyusun isi perjanjian kerja maupun PKB, namun kebebasan tersebut tidak dapat digunakan untuk mengurangi atau menghapus hak-hak normatif yang telah dijamin oleh undang-undang. Oleh karena itu, ruang kebebasan para pihak hanya terbatas pada pengaturan mekanisme pelaksanaan, tata cara pengajuan, dan prosedur administratif pelaksanaan cuti haid sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana tetap dipertahankan keberlakuannya melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.⁷⁶

Dalam hubungan industrial di PT Nikomas Gemilang, keberadaan **Pasal 34 Perjanjian Kerja Bersama (PKB)** yang memberikan hak cuti haid dengan upah penuh, tanpa memengaruhi penilaian prestasi kerja, serta hanya mensyaratkan pemberitahuan kepada atasan, merupakan bentuk implementasi langsung terhadap ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang tetap mempertahankan perlindungan hak reproduksi pekerja perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa PKB tidak membentuk hak baru, melainkan mengoperasionalkan norma hukum yang telah ditetapkan oleh pembentuk undang-undang ke dalam hubungan kerja yang lebih konkret. Dengan demikian, keberadaan PKB berfungsi

⁷⁵ Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, khususnya ketentuan yang mempertahankan keberlakuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷⁶ Lihat Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata; Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 45; Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial* (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 116.

sebagai instrumen pelaksanaan norma ketenagakerjaan yang memperkuat kepastian hukum, memberikan perlindungan hukum preventif, serta menciptakan keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha sesuai prinsip-prinsip hukum perjanjian.

Secara yuridis, terhadap penggunaan UU Nomor 6 Tahun 2023 dalam skripsi ini sudah tepat karena merupakan peraturan yang berlaku (*ius constitutum*). Namun, dasar pengaturan hak cuti haid tetap bersumber dari Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena UU Nomor 6 Tahun 2023 tidak mengubah maupun mencabut ketentuan tersebut. Oleh sebab itu, analisis yang kuat adalah menegaskan bahwa UU Nomor 6 Tahun 2023 mempertahankan eksistensi hak cuti haid sebagai hak normatif pekerja perempuan, bukan menciptakan pengaturan baru mengenai cuti haid.

Dalam perspektif hukum perjanjian, hak cuti haid merupakan bagian dari prestasi yang wajib dipenuhi oleh pengusaha karena telah menjadi klausul dalam hubungan kerja. Ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata menegaskan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak (*pacta sunt servanda*). Dengan demikian, ketentuan mengenai hak cuti haid yang dimuat dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Nikomas Gemilang memiliki kekuatan mengikat yang sama dengan perjanjian pada umumnya sehingga wajib dilaksanakan secara konsisten oleh perusahaan maupun pekerja. Pengusaha tidak dapat secara sepihak meniadakan ataupun membatasi hak cuti haid yang telah disepakati dalam PKB karena tindakan tersebut bertentangan dengan asas kepastian hukum dan asas mengikatnya perjanjian.⁷⁷

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama PT Nikomas Gemilang telah memberikan pengakuan terhadap hak cuti haid sebagai salah satu hak reproduksi pekerja perempuan. Selain mengatur mengenai istirahat haid, PKB juga memberikan perlindungan terhadap hak cuti melahirkan, cuti karena keguguran, pembatasan kerja lembur bagi pekerja hamil, penyediaan ruang laktasi, fasilitas kesehatan reproduksi, serta berbagai bentuk perlindungan lainnya yang berkaitan dengan kondisi biologis perempuan. Pada aspek normatif, pengaturan tersebut menunjukkan adanya itikad baik perusahaan

⁷⁷ M. Yahya Harahap, *Op.Cit*, hlm. 53

dalam mengimplementasikan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ke dalam hubungan kerja melalui instrumen Perjanjian Kerja Bersama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Nayan Sidek Awalludin, S.H, dengan Jabatan Sekretaris PSP-SPN PT Nikomas Gemilang, diketahui bahwa *“perusahaan pada prinsipnya tidak pernah menghapus hak cuti haid yang dimiliki pekerja perempuan. Menurut narasumber, setiap pekerja perempuan yang mengalami nyeri haid dapat mengajukan istirahat haid sesuai prosedur yang berlaku dalam perusahaan. Serikat pekerja juga secara aktif memberikan pendampingan apabila terdapat pekerja yang mengalami kesulitan dalam memperoleh hak-hak normatifnya. Namun demikian, dalam praktik masih ditemukan pekerja perempuan yang memilih tetap bekerja meskipun mengalami nyeri haid karena alasan target produksi, tanggung jawab terhadap pekerjaan, maupun kekhawatiran akan penilaian dari atasan”*.⁷⁸

Menurut analisis penulis, kondisi tersebut menunjukkan bahwa secara normatif perlindungan hukum keperdataan telah tersedia, namun efektivitasnya masih dipengaruhi oleh faktor implementasi. Keberadaan hak dalam perjanjian kerja dan PKB belum sepenuhnya menjamin terpenuhinya hak tersebut apabila tidak diikuti dengan budaya hukum yang mendukung pelaksanaannya. Dalam penelitian ini, substansi hukum telah memberikan perlindungan yang cukup melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan PKB PT Nikomas Gemilang. Namun, budaya kerja yang masih menempatkan produktivitas sebagai prioritas utama menyebabkan sebagian pekerja enggan menggunakan hak cuti haid meskipun hak tersebut telah dijamin oleh hukum.

⁷⁸ Wawancara dengan Nayan Sidek Awalludin, S.H, Sekretaris PSP-SPN PT Nikomas Gemilang, 2 Juli 2026
Doi: 10.53363/bureau.v6i2.913



Gambar 4.1. Flyer Informasi Hak Cuti Haid PSP SPN Nikomas

Berdasarkan Asas Itikad Baik sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata, pelaksanaan hak cuti haid harus dilakukan secara proporsional oleh kedua belah pihak. Pengusaha berkewajiban memberikan kemudahan kepada pekerja perempuan dalam menggunakan haknya tanpa adanya tindakan diskriminatif maupun intimidatif. Sebaliknya jika pekerja perempuan juga berkewajiban menggunakan hak tersebut secara jujur sesuai kondisi kesehatan yang dialaminya. Dalam asas itikad baik tidak hanya menjadi pedoman dalam pelaksanaan perjanjian, tetapi juga menjadi instrumen untuk menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan industrial.⁷⁹

Penulis berpendapat bahwa perlindungan hukum keperdataan terhadap hak cuti haid tidak cukup hanya diwujudkan melalui pencantuman norma dalam Perjanjian Kerja Bersama. Perlindungan hukum yang efektif harus diikuti oleh penyusunan prosedur pelaksanaan yang sederhana, transparan, dan tidak menimbulkan hambatan administratif yang berlebihan. Selain itu, perusahaan perlu melakukan sosialisasi secara berkala mengenai

⁷⁹ Alifia Nur Basanti dan Fenny Fatriani, "Perlindungan Hukum atas Hak Cuti Haid bagi Pekerja Perempuan dalam Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia," *Iuris Notitia: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 3, No. 1, 2025, hlm. 112–118. <https://ojs.ninetyjournal.com/index.php/TURIS/article/view/243>, diakses 2 Juli 2026

hak-hak reproduksi pekerja perempuan, sedangkan serikat pekerja perlu meningkatkan fungsi pengawasan dan pendampingan hukum terhadap pekerja yang mengalami pelanggaran hak normatif. Upaya tersebut penting untuk memastikan bahwa hubungan kerja tidak hanya memenuhi prinsip kebebasan berkontrak, tetapi juga mencerminkan asas keadilan, keseimbangan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap pihak yang memiliki posisi tawar lebih lemah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum keperdataan terhadap pelaksanaan hak cuti haid di Kawasan Industri Nikomas Gemilang pada dasarnya telah memiliki dasar hukum yang kuat melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, serta Perjanjian Kerja Bersama PT Nikomas Gemilang. Akan tetapi, efektivitas perlindungan hukum tersebut masih memerlukan penguatan melalui optimalisasi pelaksanaan perjanjian, peningkatan kesadaran hukum para pihak, pengawasan yang berkelanjutan, serta komitmen perusahaan untuk menempatkan hak reproduksi perempuan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari perlindungan hak asasi pekerja dalam hubungan industrial.

F. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, analisis Perlindungan Hukum Terkait Tenaga Kerja Perempuan atas Hak Cuti Haid di Kawasan Industri PT. Nikomas Gemilang, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaturan hak cuti haid bagi tenaga kerja perempuan dalam hubungan kerja telah memiliki landasan hukum yang kuat, baik berdasarkan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Nikomas Gemilang. Secara yuridis, hak cuti haid merupakan hak normatif yang bersifat memaksa (*dwingend recht*), sehingga tidak dapat dihapus, dibatasi, ataupun dikesampingkan melalui kesepakatan para pihak. Pengaturan dalam PKB PT Nikomas Gemilang telah mengimplementasikan ketentuan tersebut dengan mengakomodasi hak cuti haid sebagai bagian dari perlindungan terhadap kesehatan reproduksi pekerja perempuan serta mencerminkan penerapan prinsip-prinsip hukum perdata, yaitu asas kebebasan berkontrak yang dibatasi oleh

undang-undang, asas *pacta sunt servanda*, dan asas itikad baik. Namun demikian, berdasarkan hasil wawancara dan analisis penulis, efektivitas pelaksanaan hak cuti haid masih menghadapi kendala pada aspek implementasi, antara lain budaya kerja yang berorientasi pada produktivitas, kekhawatiran pekerja terhadap penilaian kinerja, serta prosedur administratif yang memengaruhi penggunaan hak tersebut. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap hak cuti haid tidak cukup hanya diwujudkan melalui pengaturan normatif, tetapi juga memerlukan komitmen perusahaan, optimalisasi peran serikat pekerja, penyederhanaan mekanisme pelaksanaan, serta peningkatan kesadaran hukum seluruh pihak agar tujuan hukum berupa kepastian, keadilan, dan kemanfaatan bagi pekerja perempuan dapat terwujud secara efektif dalam hubungan industrial.

2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum keperdataan terhadap tenaga kerja perempuan atas pelaksanaan hak cuti haid di Kawasan Industri Nikomas Gemilang telah memiliki dasar hukum yang kuat melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Meskipun undang-undang tersebut melakukan perubahan terhadap berbagai ketentuan ketenagakerjaan, termasuk mengenai hubungan kerja, pengupahan, waktu kerja, pemutusan hubungan kerja, serta penggunaan tenaga kerja asing, ketentuan mengenai hak cuti haid sebagaimana diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengalami perubahan maupun penghapusan, ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, serta Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengikat para pihak berdasarkan asas *pacta sunt servanda* dan asas itikad baik. Secara normatif, perusahaan telah mengakomodasi hak cuti haid beserta hak-hak reproduksi lainnya sebagai bagian dari perlindungan terhadap pekerja perempuan, sehingga kewajiban pemenuhannya merupakan prestasi yang harus dilaksanakan oleh pengusaha dalam hubungan kerja. Namun demikian, berdasarkan hasil wawancara dengan pengurus PSP-SPN PT Nikomas Gemilang dan analisis penulis, efektivitas perlindungan hukum tersebut masih menghadapi kendala pada aspek implementasi, antara lain budaya kerja yang mengutamakan produktivitas, kekhawatiran pekerja terhadap penilaian kinerja, serta prosedur administratif yang

menyebabkan sebagian pekerja enggan menggunakan hak cuti haid. Oleh karena itu, perlindungan hukum keperdataan tidak cukup diwujudkan melalui keberadaan norma dalam peraturan perundang-undangan dan PKB semata, tetapi harus didukung oleh pelaksanaan asas itikad baik, penyederhanaan mekanisme pelaksanaan hak, optimalisasi fungsi pengawasan serikat pekerja, serta komitmen perusahaan dalam menjamin pemenuhan hak reproduksi perempuan secara adil, pasti, dan efektif sebagai bagian dari perlindungan hak asasi pekerja dalam hubungan industrial.

G. REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi PT Nikomas Gemilang, disarankan untuk melakukan penyempurnaan terhadap mekanisme pelaksanaan hak cuti haid dengan menyusun prosedur yang lebih sederhana, transparan, dan tidak diskriminatif serta meningkatkan sosialisasi mengenai hak-hak reproduksi pekerja perempuan kepada seluruh pekerja dan jajaran manajemen. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat implementasi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) melalui pengawasan internal yang konsisten agar pelaksanaan hak cuti haid tidak dipengaruhi oleh target produksi, penilaian kinerja, maupun budaya kerja yang berpotensi menghambat pemenuhan hak normatif pekerja perempuan.
2. Bagi Serikat Pekerja dan Pemerintah, khususnya PSP-SPN PT Nikomas Gemilang dan Dinas Ketenagakerjaan, disarankan untuk meningkatkan fungsi pengawasan, edukasi, dan pendampingan hukum terhadap pekerja perempuan terkait pelaksanaan hak cuti haid. Serikat pekerja perlu mengoptimalkan perannya sebagai representasi pekerja dalam melakukan advokasi apabila terjadi pelanggaran hak normatif, sedangkan pemerintah perlu memperkuat pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, agar perlindungan hukum tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga efektif dalam praktik hubungan industrial.

3. Bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan dan penelitian selanjutnya, disarankan adanya pengaturan yang lebih komprehensif mengenai mekanisme pelaksanaan hak cuti haid melalui peraturan pelaksana atau pembaruan regulasi ketenagakerjaan yang memberikan standar operasional yang seragam bagi seluruh perusahaan.

H. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Agus Yudha Hernoko. 2014. *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Asri Wijayanti. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- F.X. Djumaldji. 2010. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hardijan Rusli. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Imam Soepomo. 2003. *Hukum Perburuahan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Lalu Husni. 2016. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Satjipto Rahardjo. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Sudikno Mertokusumo. 2007. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Subekti. 2005. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.
- Subekti. 2008. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: Intermasa.
- Yahya Harahap. 1986. *Segi-Segi Hukum Perjanjian*. Bandung: Alumi.
- Zaeni Asyhadie. 2013. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zaeni Asyhadie. 2015. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ridwan HR. 2020. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lawrence M. Friedman. 1975. *The Legal System: A Social Science Perspective*. New York: Russell Sage Foundation.
- Jimly Asshiddiqie. 2006. *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*. Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.
- Khairani. 2016. *Kepastian Hukum Hak Pekerja dalam Hubungan Industrial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, dan Zaeni Asyhadie. 2016. *Dasar-Dasar Hukum Perburuahan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

B. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.03/MEN/1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja bagi Pekerja Perempuan Karena Menikah, Hamil atau Melahirkan.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Nikomas Gemilang Periode 2025–2027.

C. Jurnal

Basanti, Alifia Nur, dan Fenny Fatriani. 2025. "Perlindungan Hukum atas Hak Cuti Haid bagi Pekerja Perempuan dalam Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia." *Iuris Notitia: Jurnal Ilmu Hukum*. Vol. 3, No. 1.

Mahadewi D.P., I Gusti Ayu Agung Lunetta, dan I Nengah Suharta. 2019. "Efektivitas Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan." *Kertha Negara: Journal Ilmu Hukum*. Vol. 7, No. 7.

Sukmarani, Mawar Ella. 2017. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja/Buruh Perempuan atas Cuti Haid." *NOVUM: Jurnal Hukum*. Vol. 4, No. 3.

Nuraini, Rina. 2021. "Implementasi Perlindungan Hak Reproduksi Pekerja Perempuan dalam Hubungan Industrial." *Jurnal RechtsVinding*. Vol. 10, No. 2.

Fitriani, Fenny. 2023. "Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan dalam Perspektif Hak Asasi Manusia." *Jurnal Ius Constituendum*. Vol. 8, No. 1.

Sari, Dewi Kartika. 2022. "Implementasi Hak Cuti Haid bagi Pekerja Perempuan di Indonesia." *Jurnal Legislasi Indonesia*. Vol. 19, No. 4.

Pratiwi, Rika. 2021. "Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Jurnal Arena Hukum*. Vol. 14, No. 2.

Nugroho, Arif. 2020. "Perlindungan Hukum Preventif terhadap Hak Pekerja Perempuan." *Jurnal Yuridika*. Vol. 35, No. 1.

D. Internet

Badan Pusat Statistik Provinsi Banten. <https://banten.bps.go.id>

Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id>

Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum Republik Indonesia. <https://peraturan.go.id>

International Labour Organization (ILO) Indonesia. <https://www.ilo.org/jakarta>

Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional (JDIHN). <https://jdihn.go.id>

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. <https://kemnaker.go.id>
Profil PSP SPN PT Nikomas Gemilang, <https://psp-spn-king.or.id/Profil%20Organisasi/46>
PT Nikomas Gemilang, *Company Profile PT Nikomas Gemilang (Pou Chen Group)*, LinkedIn, <https://id.linkedin.com/company/pt-nikomas-gemilang>
Radar Banten, <https://www.radarbanten.co.id/2023/01/10/profil-pt-nikomas-gemilang-pabrik-dengan-jumlah-karyawan-terbanyak-di-banten>