



PENERAPAN CUTI HAID DI UIKL SULAWESI

A.Muflihah Darwis¹, Rizky Chaeraty Syam², Ika Rezki Pratiwi³, Mirna Milawati⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin, Makassar

Email: amuflihah@unhas.ac.id, ikarezki667@gmail.com, mirnamilawati2001@gmail.com

ABSTRAK

Penerapan cuti haid berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 pada kenyataannya masih memiliki pengawasan yang lemah. Hal ini disebabkan karena cuti menjadi suatu hal yang diikuti dengan penerapan upah yang diberikan oleh pengusaha. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran penerapan cuti haid pada pekerja perempuan di UIKL Sulawesi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan jumlah sampel 40 orang. Penelitian ini dilakukan di UIKL Sulawesi pada bulan Agustus 2022. Menggunakan analisis univariat. Hasil penelitian ini didapatkan kategori pengetahuan baik (85.0%) dan kurang baik (15.0%), kategori persepsi baik (85,0%) dan kurang baik (15,0%) serta kategori penerapan baik (62,5%) dan kurang baik (37,5%). Kesimpulan pada penelitian ini adalah penerapan cuti haid pada pekerja perempuan di UIKL Sulawesi sudah sesuai dengan peraturan UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perlu adanya sosialisasi mengenai cuti haid dan mempermudah syarat pekerja yang ingin mengambil cuti.

Kata Kunci: Cuti Haid, Pekerja Perempuan, UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

ABSTRACT

Application of menstrual leave based on Law no.13 of 2003, in fact still has weak oversight. This is because leave is something that is followed by the determination of wages given by the employer. This study aims to analyze the application of menstrual leave to female workers at UIKL Sulawesi. This study uses descriptive quantitative research methods with a sample of 40 people. This research was conducted at UIKL Sulawesi in August 2022. Using Univariate analysis. The results of this study obtained good knowledge category (85,0%) and not good (15.0%), good perception category (85,0%), and not good (15,0%), as well as good application category (62,5%) and not good (37,5%). The conclusion of this study is that the application of menstrual leave for female workers at UIKL Sulawesi is in accordance with the regulations of the law No. 13 of 2003 Concerning manpower. It is necessary to socialize about menstrual leave and make it easier for workers who want to take leave.

Keywords: Menstrual Leave, Woman Worker, Manpower Law No. 13 of 2003

PENDAHULUAN

Sekarang ini, banyak perempuan yang berpartisipasi untuk kesejahteraan keluarganya melalui bekerja. Hal tersebut

ialah suatu hal yang wajar karena mereka juga mempunyai kemampuan yang tidak kalah dengan laki-laki baik dari sisi intelektual dan keterampilan.

Perempuan bukan hanya menunjukkan perannya sebagai ibu rumah tangga saja akan tetapi mereka juga dapat melakukan suatu pekerjaan di luar rumah. Sesuai dengan faktanya bahwa dimana semakin bertambahnya jumlah pekerja perempuan yang bekerja setiap tahunnya. Hal tersebut adalah akibat dari bertambahnya permintaan pekerja perempuan dari berbagai aspek pekerjaan apalagi pada sektor industri.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), terjadi peningkatan jumlah pekerja perempuan dari 2018 ke 2019. Dimana di tahun 2018 terhitung 47,95 juta perempuan yang bekerja. Jumlahnya bertambah setahun setelahnya menjadi 48,75 juta orang. Akan tetapi, pada tahun 2019 perbandingan perempuan akan total pekerja mengalami penurunan, dari 38,66% ke 38,53%.

Menurut biologis, pekerja perempuan berbeda dengan pekerja laki-laki, maka dari itu tentunya menimbulkan perbedaan hak yang diberikan untuk pekerja perempuan akan pelayanan kesehatan kerja yang dibutuhkan. Pada perundangan sudah dibuat bahwa pekerja perempuan memiliki hak-hak khusus yang tidak diberikan ke pekerja laki-laki. Hal tersebut berhubungan dengan perlindungan fungsi reproduksi yang dipunyai wanita yang tidak dipunyai oleh laki-laki. Perlindungan fungsi reproduksi ini diantaranya yaitu menstruasi, melahirkan, menyusui dan mengandung.

Haid merupakan proses alamiah bagi perempuan, yakni proses deskuamasi alias luruhnya dinding rahim bagian dalam yang keluar melalui vagina berbarengan dengan darah. Pada prakteknya, banyak perempuan yang lagi haid tetap bekerja tanpa mengalami gangguan, namun jika keadaan fisiknya tidak mengharuskan, maka yang bersangkutan tidak bisa melaksanakan pekerjaannya.

Pada UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di pasal 81 ayat 1

menerangkan bahwa pekerja perempuan yang lagi haid mengalami sakit dan memberitahukan pada pengusaha, tidak wajib bekerja di hari pertama dan kedua saat haid. Kemudian ayat 2 menerangkan tentang pelaksanaan teknis yang mengatakan bahwa pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud di ayat 1 dibuat dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja, serta perjanjian kerja bersama.

Perlindungan akan hak-hak khusus buat pekerja wanita hadir karena sebagai kodrat dan fungsi reproduksi pekerja wanita yang tidak sama dengan pekerja laki-laki. Pekerja wanita memerlukan perlindungan khusus yang hanya dibutuhkan bagi pekerja perempuan. Peraturan tentang perlindungan hak-hak khusus untuk pekerja perempuan, terutama hak cuti haid ini hadir karena permohonan pekerja yang sadar jika pekerjaan yang dikerjakannya setiap hari cukup berat dan membebani apalagi jika haid. Apalagi dengan jumlah jam kerja yang lama yakni 8 jam sehingga nyaris 80% pekerja perempuan di tempat kerja berhak memperoleh hak cutinya ketika haid.

Haid benar-benar berefek pada kesehatan reproduksi wanita karena ketika haid terjadi proses pembaruan di darah wanita. Proses ini mengakibatkan keadaan kesehatan melemah dan kejiwaan menjadi goyah sehingga wanita yang lagi haid membutuhkan cukup istirahat apalagi di hari pertama dan kedua. Jika wanita yang lagi haid dituntut bekerja, maka proses pembaruan darah terganggu terhadap kesehatan reproduksinya.

Penerapan hak cuti haid terhadap pekerja perempuan yakni pekerja wanita yang lagi haid mengalami sakit dan memberitahukan ke atasan, tidak wajib bekerja di hari pertama dan kedua saat haid. Pelaksanaan keputusan ini dibuat dalam, peraturan perusahaan, perjanjian kerja serta bersama perjanjian kerja. Pelaksanaan keputusan terkait cuti haid ini mewajibkan

surat dokter untuk memastikan bahwa pekerja wanita sedang haid.

Selanjutnya persoalan yang hadir dengan adanya cuti haid ini bahwa tidak semua wanita yang lagi haid mengalami sakit. Hal ini memungkinkan pekerja yang curang untuk absen bekerja, karena susah memastikan bahwa seseorang lagi mengalami haid. Sehingga biasanya perusahaan tidak memberikan cuti haid untuk pekerjanya. Selain itu, masih terdapat banyak pekerja yang kurang mengetahui akan adanya aturan penerapan cuti haid tersebut. (8)

Adapun penerapan hak cuti haid pada PT. Sinar Pantja Djaja berdasarkan hasil wawancara pada informan 5 orang (100%) menyatakan bahwa sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yakni UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Dimana jika pekerja perempuan merasakan nyeri saat haid dapat mengambil hak cuti haid dengan prosedur yang sudah dibuat dan harus melampirkan surat dokter poliklinik perusahaan (9). Hal ini berbeda dalam penerapan cuti haid pada pekerja perempuan di SMP Nusaibah Leadership Islamic Boarding School dimana belum sesuai dengan UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 karena sebagian besar pegawai perempuan belum sepenuhnya memahami apa yang dimaksud dengan cuti haid, bahkan menganggap tidak penting jika masih dapat bekerja. Kemudian pekerja laki-laki khususnya, rentan terhadap kecemburuan sosial. Kekhawatiran akan kerugian akibat pemberian cuti haid bagi pekerja perempuan juga menjadi kendala dalam pelaksanaannya. (10)

Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti

berpendapat bahwa perlu dilakukan penelitian mengenai penerapan cuti haid di UIKL Sulawesi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan memperoleh data penerapan cuti haid di UIKL Sulawesi. Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasilnya. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilaksanakan di UIKL Sulawesi pada bulan Agustus 2022. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pekerja perempuan yang bekerja di UIKL Sulawesi yaitu sebanyak 40 orang. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah menggunakan program Statistical Package of the Social Science (SPSS). Analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan dari 40 responden, kategori umur responden terbanyak yaitu 21-30 tahun sebanyak 22 responden (55,0%). Jenis ikatan kerja responden mayoritas yaitu tetap sebanyak 36 responden (90,0%) dan yang tidak tetap hanya 4 responden (10,0%). Selain itu, didapatkan sebanyak 25 responden (62,5%) yang mengalami lama siklus haid <7 hari dan 15 responden (37,5%) yang mengalami lama siklus haid >7 hari. Kemudian pada kategori masa kerja yang terbanyak adalah 5-10 tahun sebanyak 15 responden (37,5%).

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik	n = (Total Sampel)	%
Umur (Tahun)		
21-30	22	55,0
31-40	10	25,0
41-50	6	15,0
> 50	2	5,0
Jenis Ikatan Kerja		
Tetap	36	90,0
Tidak Tetap	4	10,0
Lama Siklus Haid		
< 7 Hari	25	62,5
> 7 Hari	15	37,5
Masa Kerja		
< 5 Tahun	13	32,5
5-10 Tahun	15	37,5
> 10 Tahun	12	30,0
Total	40	100

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat 8 jenis keluhan yang dirasakan saat haid pada pekerja perempuan di UIKL Sulawesi. Adapun keluhan yang dialaminya antara lain nyeri pada perut sebanyak 12 responden (30,0%), nyeri haid sebanyak 9 responden (22,5%),

keram perut sebanyak 8 responden (20,0%), tidak ada keluhan sebanyak 5 responden (12,5%), mood swing sebanyak 2 responden (5,0%), pusing sebanyak 2 responden (5,0%), gelisah sebanyak 1 responden (2,5%) dan sakit punggung sebanyak 1 responden (2,5%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Keluhan yang dirasakan Saat Haid Pada Pekerja Perempuan di UIKL Sulawesi

Keluhan	n	%
Gelisah	1	2,5
Keram perut	8	20,0
Mood swing	2	5,0
Nyeri haid	9	22,5
Nyeri pada perut	12	30,0
Pusing	2	5,0
Sakit punggung	1	2,5
Tidak ada	5	12,5
Total	40	100

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dari 40 responden, pada kategori pengetahuan didapatkan sebanyak 34 responden (85,0%) yang memiliki

pengetahuan yang baik dan sebanyak 6 responden (15,0%) yang memiliki pengetahuan kurang baik.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pengetahuan Pekerja Perempuan di UIKL Sulawesi

Pengetahuan	n	%
Baik	34	85.0
Kurang Baik	6	15.0
Total	40	100

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa dari 40 responden, pada kategori persepsi didapatkan sebanyak 34 responden

(85,0%) yang memiliki persepsi yang baik dan sebanyak 6 responden (15,0%) yang memiliki persepsi kurang baik.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Persepsi Pekerja Perempuan di UIKL Sulawesi

Persepsi	n	%
Baik	34	85,0
Kurang Baik	6	15,0
Total	40	100

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa dari 40 responden, pada kategori penerapan didapatkan sebanyak 25 responden (62,5%) yang memiliki

penerapan yang baik dan sebanyak 15 responden (37,5%) yang memiliki penerapan yang kurang baik.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Penerapan Cuti Haid Pada Pekerja Perempuan di UIKL Sulawesi

Penerapan	n	%
Baik	25	62,5
Kurang Baik	15	37,5
Total	40	100

PEMBAHASAN

Di antara perbincangan yang timbul pada pembangunan ketenagakerjaan adalah adanya pelanggaran atas perlindungan hukum hak-hak perempuan yang bekerja pada suatu perusahaan yakni hak cuti haid. Cuti haid merupakan hal yang penting karena proses haid yang terjadi dapat menyebabkan pekerja perempuan mengalami kesakitan sehingga dapat mengganggu aktivitas.

Cuti haid pada pekerja perempuan dipandang secara positif dan negatif. Dimana sisi positifnya yakni dengan adanya cuti haid memberikan keleluasan pekerja perempuan untuk beristirahat, karena umumnya ketika haid pertama dan kedua perempuan merasakan sakit seperti pusing, sakit perut, serta mual. Kemudian

dengan hal ini juga dapat menghormati kaum perempuan secara kodrati dan pemberian upah secara penuh, maksudnya upah bekerja masih diberikan meskipun tidak bekerja selagi satu atau dua hari saat haid, sehingga pekerja perempuan mengalami kerugian. Sedangkan sisi negatifnya yakni bisa mengacaukan konsistensi kinerja, karena pada dasarnya tidak semua perempuan merasakan sakit saat haid. Sehingga hal ini bisa membuat celah bagi pekerja perempuan untuk absen bekerja.

Rasa nyeri pada waktu haid tentu saja amat menyiksa bagi kaum perempuan. Ketika haid terjadi keluhan seperti nyeri yang hebat di sekitar bagian bawah sakit menusuk, dan terkadang merasakan kesulitan berjalan. Nyeri tersebut juga bisa

dirasakan di bagian perut bagian bawah, punggung serta pinggang.

Ketika haid keluhan yang sering muncul adalah nyeri haid atau yang disebut dismenore. Dismenore ditandai dengan nyeri perut dibagian bawah. Dismenore juga dapat disertai dengan gejala lain, yaitu diare, mual, muntah, sakit kepala dan pusing.

Pada sebagian perusahaan terdapat banyak pekerja perempuan yang kurang mengetahui dengan baik apa saja hak-haknya sebagai pekerja perempuan. Hal ini dikarenakan minimnya sosialisasi terkait hak-hak khusus pekerja perempuan dan karena kurangnya pengetahuan dari pekerja perempuan itu sendiri disebabkan karena rendahnya tingkat pendidikan. Hal seperti inilah yang terkadang membuat tidak terwujudnya hak-hak sebagai pekerja perempuan.

Akan tetapi, berdasarkan hasil informasi didapatkan pada pekerja perempuan di UIKL Sulawesi ditemukan bahwa pengetahuannya terkait hak cuti haid sudah terpenuhi dengan baik dimana mereka menerangkan bahwa sudah mengetahui peraturan yang mengatur terkait cuti haid.

Ketidaksetaraan gender dikarenakan persepsi masyarakat mengenai perempuan yakni stigma budaya patriarki pada pekerjaan yang memandang perempuan lebih lemah dibanding dengan laki-laki. Hal ini membuat dalih perusahaan untuk mempekerjakan perempuan karena perempuan dipandang lebih rentan dibanding laki-laki akibatnya perlindungan hukum pada pekerja perempuan sangat dibutuhkan, terkhususnya hak reproduksi pekerja perempuan.

Penerapan hak cuti pada pekerja perempuan yakni pekerja perempuan yang lagi haid mengalami sakit dan memberitahukan pada atasan, tidak wajib bekerja dihari pertama dan kedua saat haid. Pelaksanaan keputusan tersebut dibuat di perjanjian kerja bersama peraturan

perusahaan, serta perjanjian kerja. Pelaksanaan keputusan mengenai cuti haid ini mewajibkan surat dokter untuk memastikan jika pekerja perempuan sedang haid.

Meskipun penerapan cuti haid telah ada justru sejak UU No. 1 Tahun 1951, namun penerapan cuti haid masih membuat pro dan kontra. Pekerja perempuan selalu menghadapi diskriminasi pada penggajian, kurang dilindungi dari kekerasan seksual atau pelecehan dan kurang memperoleh hak-hak terkait kesehatan reproduksi. Di sisi lain, justru untuk pekerja yang betul memerlukan dan mengutaran untuk mengambil hak tersebut, mereka akan dipandang sebagai faktor penghambat reproduksi. Selain pemberlakuan cuti haid, perusahaan juga sebaiknya melaksanakan program pencegahan dan penanganan nyeri haid maupun nyeri PMS (Pre Menstrual Syndrome) di tempat kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan cuti haid pada pekerja perempuan di UIKL Sulawesi sudah sesuai dengan peraturan UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun, perusahaan masih perlu melakukan sosialisasi dan mempermudah syarat pengambilan cuti haid.

DAFTAR PUSTAKA

- Putra FD. Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan Harian Lepas Oleh Perusahaan Karena Alasan Cuti Haid. *J Media Luris*. 2020;3(2):133.
- Pangestika EQ. Implementasi Peraturan Hak Cuti Haid Pada Waktu Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Wilayah Yogyakarta. *Justitia Pax*. 2020;36(2):235–52. 325
- Pusparisa, Y. Perempuan Mendominasi Tenaga Kerja Usaha Jasa. *Databoks*; 2020

- Miladiyanto S, Ariyanti. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia Dan Malaysia). *J Panor Huk.* 2017;2(1):53–68.
- Salmawati N. Usman AM. and Fajariyah N. Hubungan Tingkat Stres dan Aktivitas Fisik Dengan Siklus Menstruasi Pada Mahasiswa Keperawatan Semester VI Universitas Nasional Jakarta 2021. *J Penelitian Keperawatan.* 2022;2(1):107-115.
- Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003. Ketenagakerjaan. 2003.
- Istakhori K. Cuti Haid dan Lingkaran Eksploitasi terhadap Buruh Perempuan di Tempat Kerja. *J Jentera.* 2017;1(2):158–74.
- Meisiani N.M.R. and Suyatna I.N. Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Terhadap Pekerja Perempuan. *J Magister Hukum Udayana.* 2019;4(3):1-15.
- Nampira EK, Setyowahyuningsih A. Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di Pt. Sinar Pantja Djaja Semarang. *Public Heal Perspect J.* 2016;1(1):53–9.
- Apdolah HA Al, Huriani Y. Penerapan Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan di SMP Nusaibah Leadership Islamic Boarding School. *J Imam dan Spiritualitas.* 2022;2(3):327–32.
- Arista W. Penerapan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Berdasarkan Pasal 81 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *J Huk Tri Pantang.* 2020;6(2):75–83.
- Putri WT. Pengetahuan Pekerja Wanita Terhadap Pelaksanaan Hak Cuti Haid di PT. Central Proteina Prima Tbk Medan Tahun 2021. *Skripsi.* Universitas Sumatra Utara. 2022.
- Restu DS. Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Mengenai Cuti Haid– Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *J Spread.* 2016;6(1):43–52.
- Kurniawati D, Kusumawati Y. Pengaruh Dismenore Terhadap Aktivitas Pada Siswi SMK. *J Kesehat Masy.* 2011;6(2):93–9.
- Martinus FD, Gunawan D, Utari SF. Pengaruh Pemberian Jus Wortel Terhadap Penurunan Derajat Dismenore Pada Remaja Putri SMA Negeri 9 Pekanbaru. *J Zo Kedokt.* 2022;12(1):16–23.
- Purnamasari MR, Sonhaji, Suhartoyo. Tinjauan Yuridisme Mengenai Hak-Hak Khusus Pekerja Perempuan Di Jakarta Timur Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Diponegoro Law J.* 2017;6(2):1–14.
- Tantimin, Sinakuban E. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender Di Indonesia. *Nusant J Ilmu Pengetah Sos.* 2020;7(2):408–20.
- Pramesti DA, Widiastuti W, Yuliani F. Peran Negara Dalam Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Pada Pemenuhan Cuti Haid di Kota Cimahi. *J Ilmu Polit dan Pemerintah.* 2021;7(1):29–46.
- Muflihah, Andi, dkk. Keluhan pre menstrual syndrome pada pekerja perempuan di Kota Makassar. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI).* 2021;4(4):500-506