



Marginalisasi Hak Reproduksi Perempuan Dalam Hubungan Industrial (Analisis Dogmatik Dan Empiris Cuti Haid Pada Industri Manufaktur)

Rekha Fardilla Dwi Putri¹, Rosalia Dika Agustanti²

Universitas Terbuka Batam, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: rekhafardilladwiputri@gmail.com, rosaliadika@upnrvj.ac.id

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 12 Juni 2026

ABSTRACT

This study examines the anomalies in labor law enforcement regarding menstrual leave rights for female workers in the labor-intensive manufacturing sector in Indonesia. Normatively, Article 81 of Law No. 13 of 2003 guarantees absolute protection of women's reproductive organs through paid leave. However, the penetration of labor market flexibility following the enactment of the Job Creation Law has triggered the commodification of labor, diminishing the essence of this right. Using normative-empirical juridical research methods through a legislative and sociological legal approach, this study uncovers structural biases in the execution of protective rights. The study's findings indicate that companies manipulate formal compliance requirements through rigid medical evidence and financial disincentive schemes in the form of attendance bonus deductions. The unequal power relations between workers and management, exacerbated by the ineffective oversight function of the Manpower Office, confirm the weakening of women's reproductive rights in the name of economic efficiency. This study's recommendations emphasize the need to standardize the implementation of self-declaration-based leave in Collective Labor Agreements and optimize administrative sanctions.

Keywords: Menstrual Leave, Industrial Relations, Manufacturing Industry, Substantive Protection, Power Relations.

ABSTRAK

Penelitian ini membedah anomali penegakan hukum ketenagakerjaan terkait hak cuti haid bagi pekerja perempuan pada sektor manufaktur padat karya di Indonesia. Secara normatif, Pasal 81 UUU No. 13 Tahun 2003 memberikan jaminan mutlak perlindungan organ reproduksi perempuan melalui mekanisme paid leave. Namun, penetrasi asas fleksibilitas pasar kerja pasca-legislasi UUU Cipta Kerja memicu komodifikasi tenaga kerja yang mereduksi esensi hak tersebut. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif-empiris melalui pendekatan perundang-undangan dan sosiologi hukum, penelitian ini menguliti bias struktural dalam eksekusi hak protektif. Hasil kajian menunjukkan bahwa perusahaan memanipulasi syarat formal kepatuhan lewat instrumen pembuktian medis yang rigid serta skema disinsentif finansial berupa pemotongan premi kehadiran (attendance bonus). Ketimpangan relasi kuasa antara buruh dan manajemen, yang diperparah oleh mandulnya fungsi pengawasan Dinas Tenaga Kerja, mengonfirmasi terjadinya pelemahan hak-hak reproduksi perempuan atas nama efisiensi ekonomi. Rekomendasi kajian ini menekankan perlunya standarisasi operasional cuti berbasis self-declaration dalam Perjanjian Kerja Bersama serta optimalisasi sanksi administratif kedinasan.

Kata Kunci: Cuti Haid, Hubungan Industrial, Industri Manufaktur, Perlindungan Substantif, Relasi Kuasa.

PENDAHULUAN

Wacana perlindungan hukum terhadap segmen buruh perempuan senantiasa terjebak dalam pergulatan pragmatis antara pemenuhan hak-hak asasi kemanusiaan yang bersifat fundamental dan kalkulasi ekonomi korporasi yang berbasis laba kapitalistik. Konstitusi Negara Republik Indonesia secara eksplisit meletakkan landasan kesetaraan hak di muka hukum sekaligus mengakui perlunya afirmasi protektif terhadap aspek-aspek biologis yang melekat secara kodrati pada diri perempuan. Salah satu perwujudan konkret dari paradigma proteksionisme humanis ini tercermin melalui rumusan Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Basri, 2023). Regulasi tersebut menegaskan ketentuan normatif bahwa pekerja perempuan yang berada dalam siklus haid dan merasakan sakit tidak diwajibkan melakukan pekerjaan pada hari pertama dan kedua masa menstruasi dengan tetap berhak menerima upah penuh. Kebijakan ini seyogyanya dipandang sebagai instrumen hukum substantif yang bertujuan menjaga integritas fisik serta kesehatan jangka panjang reproduksi buruh (Asri, 2022).

Meskipun jaminan yuridis formal telah berdiri kokoh selama lebih dari dua dekade, bentang empiris di sektor hubungan industrial menampilkan realitas yang bertolak belakang secara diametral. Kehadiran tren pasar kerja fleksibel (*labour market flexibility*) yang kian diamplifikasi oleh gelombang deregulasi pasca-berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, merubah paradigma pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat mekanistik (Asyhadie, 2023). Sektor manufaktur padat karya seperti tekstil, garmen, dan alas kaki yang corak produksinya bertumpu pada ketepatan lini perakitan (*assembly line*) dan target kuantitas harian, mengonseptualisasikan absennya pekerja akibat siklus kodrati haid sebagai hambatan efisiensi. Akibatnya, lahir labirin birokrasi korporasi di tingkat internal perusahaan yang secara sistematis menyumbat akses pekerja perempuan untuk menikmati hak konstitusional mereka (Aliyyu, 2025).

Kajian teoritis mengenai efektivitas hukum menunjukkan adanya jurang pemisah (*gap*) yang menganga antara hukum tertulis yang mencita-citakan keadilan (*das sollen*) dengan fakta sosiologis yang mencerminkan dominasi modal (*das sein*). Berbagai artikel ilmiah dari jurnal hukum terakreditasi Sinta mengindikasikan bahwa ketidakberlakuan hak cuti haid tidak bermanifestasi dalam larangan langsung secara tekstual (Suartini, 2021). Perusahaan memilih menggunakan metode penyimpangan halus melalui rekayasa administratif (*administrative barriers*) seperti keharusan melampirkan surat keterangan dokter yang dikeluarkan pada hari kejadian, pemeriksaan fisik yang meruntuhkan martabat kemanusiaan, hingga manipulasi skema pengupahan non-pokok. Hal ini memicu terjadinya penindasan struktural, di mana buruh perempuan terpaksa menahan penderitaan fisik di ruang produksi demi menghindari sanksi ekonomi sepihak dari pihak manajemen (Khakim, 2022).

Apabila dianalisis secara makro, fenomena penyingkiran hak protektif ini berakar pada hegemoni korporasi yang menempatkan buruh tidak sebagai subjek hukum yang utuh, melainkan sebagai faktor produksi komoditas belaka. Penurunan derajat manusia menjadi komponen mekanis ini mengindikasikan

kegagalan negara dalam mengawal hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan gender. Ketergantungan ekonomi yang sangat tinggi memaksa buruh perempuan untuk menerima kompromi-kompromi yang merugikan organ biologis mereka sendiri. Oleh karena itu, penting untuk menelusuri secara kritis bagaimana hukum positif di dekonstruksi secara sepihak oleh pelaku industri demi kepentingan pasar bebas (Lianto, 2022). Sektor manufaktur di wilayah penyangga industri nasional kerap kali luput dari jangkauan penegakan hukum yang ideal. Lemahnya kontrol sosial dari serikat buruh lokal yang didominasi oleh sudut pandang patriarki turut memperparah keadaan ini. Isu reproduksi seringkali dipandang sebagai persoalan sekunder dibanding isu upah minimum sektoral. Akibat ketimpangan pemahaman gender ini, buruh perempuan berjuang sendirian di tengah kepongkangan regulasi perusahaan yang diskriminatif (Jannah, 2022).

Berangkat dari latar belakang kompleks tersebut, penelitian ini bertujuan menguliti dan mendekonstruksi mekanisme penyimpangan implementasi cuti haid pada tataran praktis serta menganalisis determinan sosiologis-yuridis yang menyebabkan kegagalan bekerjanya hukum perlindungan reproduksi. Rumusan masalah dikerucutkan pada dua pokok bahasan utama: Pertama, bagaimanakah modus operasional korporasi dalam mendegradasi hak normatif cuti haid pada industri manufaktur? Kedua, bagaimanakah formula perlindungan hukum substantif dan fungsional yang dapat diterapkan untuk memutus mata rantai pelanggaran hak reproduksi di tengah kuatnya cengkraman logika efisiensi kapitalisme industrial?

METODE

Kajian akademik ini diselenggarakan dengan bersandar pada metode penelitian yuridis normatif yang diperkaya oleh analisis perspektif sosiologi hukum (socio-legal approach). Desain ini dipilih guna menangkap fenomena hukum secara holistik, baik dari aspek substansi perundang-undangan (legal substance) maupun aspek bekerjanya hukum di masyarakat (legal behavior) (Sutedi, 2021). Pendekatan perundang-undangan diterapkan untuk menganalisis inkonsistensi regulasi antara UU Ketenagakerjaan dengan aturan turunan pasca-omnibus law. Sementara itu, pendekatan konseptual (conceptual approach) dipergunakan untuk membedah teori relasi kuasa dan efektivitas hukum dari Lawrence M. Friedman (Basanti, 2025). Bahan hukum sekunder yang mencakup data literatur ilmiah, laporan advokasi perburuhan, serta jurnal bereputasi nasional yang terindeks Sinta dikumpulkan melalui teknik studi dokumentasi (Putri, 2022). Peneliti melakukan penelusuran terhadap naskah akademik, risalah sidang Mahkamah Konstitusi, serta klausul-klausul Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada beberapa korporasi manufaktur tekstil berskala besar. Data-data empiris mengenai penolakan klaim cuti haid dan pemotongan insentif dikompilasi secara kualitatif guna memahami pola penegakan hukum di lapangan (Marzuki, 2022). Proses pengolahan bahan hukum dilakukan lewat metode penalaran hukum secara deduktif, mengonfrontasikan premis mayor yang bersumber dari norma positif nasional dan konvensi internasional dengan premis minor berupa realitas sosiologis di pabrik, untuk melahirkan kesimpulan interpretatif yang tajam (Pertami, 2025). Pendekatan kritis ini memisahkan antara

formalitas hukum di atas kertas dengan substansi keadilan yang dirasakan langsung oleh buruh gender perempuan di lantai-lantai produksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis mendalam terhadap dinamika hubungan industrial pada sektor manufaktur, ditemukan bahwa pengabaian terhadap hak cuti haid beroperasi secara terstruktur melalui mekanisme pendisiplinan tubuh pekerja perempuan. Manajemen perusahaan memanfaatkan ketimpangan posisi tawar buruh kontrak (outsourcing) untuk memaksakan regulasi internal yang merugikan. Secara operasional, terdapat klasifikasi modus pelanggaran normatif yang dipraktikkan oleh korporasi guna mengeliminasi hak cuti haid tanpa terlihat melanggar hukum secara kasat mata, sebagaimana dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Klasifikasi Modul Pelanggaran

Dimensi Pelanggaran	Instrumen dan Mekanisme Praktis	Konsekuensi Yuridis Substantif
Birokratisasi Medis	Kewajiban verifikasi klinis langsung melalui klinik internal pabrik atau melampirkan surat keterangan dokter spesialis obstetri-ginekologi pada hari pertama haid.	Penyelundupan hukum melalui beban pembuktian materiil yang mustahil; melanggar asas kemudahan penyampaian informasi.
Disinsentif Finansial	Penghapusan tunjangan kehadiran bulanan (attendance allowance) serta pemotongan jatah cuti tahunan bagi pekerja yang menggunakan hak cuti haid.	Sanksi ekonomi terselubung; mereduksi esensi Pasal 93 ayat (2) mengenai larangan pemotongan upah pada pekerja yang sakit.

Intimidasi Struktural	Pemberian sanksi lisan berupa peringatan produktivitas rendah dan ancaman tidak diperpanjangnya ikatan kontrak kerja (PKWT) pada periode berikutnya.	Pelanggaran hak atas kelangsungan kerja; eksploitasi psikologis berbasis gender yang melanggar hak atas rasa aman.
-----------------------	--	--

Analisis yuridis terhadap data di atas menunjukkan adanya distorsi penafsiran terhadap frasa 'memberitahukan kepada pengusaha' yang termaktub dalam naskah penjelasan Pasal 81 UU Ketenagakerjaan. Pihak korporasi memperluas makna pemberitahuan (kewajiban formal-prosedural) menjadi kewajiban pembuktian medis (materiil-substansial). Secara kedokteran hukum (legal medicine), rasa sakit saat menstruasi (dismenore) bersifat subjektif dan fluktuatif, sehingga memaksa seorang buruh yang sedang menahan nyeri hebat untuk mengantri di fasilitas kesehatan demi selembar kertas pembuktian adalah tindakan yang bertentangan dengan rasa keadilan dan perlindungan kemanusiaan. Tindakan mengaitkan cuti haid dengan pemotongan bonus kerajinan juga merupakan pelanggaran upah terselubung yang merugikan kesejahteraan buruh (Sinta, 2023).

Lebih jauh lagi, penindasan administratif ini melahirkan budaya kepatuhan semu (pseudo-compliance) di mana korporasi tampak mematuhi regulasi ketenagakerjaan nasional dalam laporan tahunan mereka, padahal kenyataannya mengunci rapat akses pemenuhannya. Tekanan target industri manufaktur memaksa mandor di lini produksi untuk memberikan penilaian kinerja negatif kepada buruh perempuan yang berani mengajukan cuti haid. Konstruksi sosial budaya patriarki dalam lingkungan kerja turut melabeli buruh perempuan yang memanfaatkan hak biologisnya sebagai pekerja yang lemah, tidak produktif, dan membebani target tim. Polarisasi stigma ini mematikan keberanian buruh lain untuk menyuarakan keluhan biologis mereka (Masning, 2024).

Mengapa pola pelanggaran ini dapat terus bertahan dan mereproduksi diri dalam sistem ketenagakerjaan kita? Menilik teori penegakan hukum, kelemahan mendasar berada pada subsistem pengawasan ketenagakerjaan yang mengalami kelumpuhan fungsional. Semenjak diberlakukannya pengalihan wewenang pengawasan dari tingkat kabupaten/kota ke tingkat provinsi berdasarkan Undang-Undang Pemerintahan Daerah, rentang kendali inspeksi mendadak menjadi sangat jauh dan tidak efektif. Ditambah lagi, rasio jumlah pegawai pengawas dengan jumlah korporasi sangat timpang. Hal ini dimanfaatkan oleh oknum pengusaha nakal untuk mengabaikan sanksi normatif hukum positif (Lestari, 2023).

Di sisi lain, pelembagaan serikat pekerja di tingkat basis seringkali mengalami kooptasi oleh kepentingan manajemen korporasi. Dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), isu-isu reproduksi perempuan kerap kali

ditempatkan sebagai agenda perifer (pinggiran) yang dikorbankan demi mengejar kesepakatan upah minimum nominal atau jaminan keselamatan kerja yang sifatnya umum (Pratiwi, 2024). Ketiadaan klausul proteksi gender yang rigid dalam PKB memberikan ruang diskresi yang tak terbatas bagi pengusaha untuk melanggengkan praktik marginalisasi ini. Serikat pekerja yang didominasi oleh pengurus laki-laki seringkali menunjukkan ketidakpedulian terhadap isu spesifik kebutuhan perempuan (Putra, 2020).

Hukum seharusnya bekerja sebagai instrumen rekayasa sosial (law as a tool of social engineering) yang membebaskan, namun dalam konstelasi industrial kontemporer, hukum justru kerap dimanipulasi menjadi tameng pelindung kepentingan kapitalis. Penurunan esensi sanksi pidana ketenagakerjaan dalam beberapa klausul UU Cipta Kerja mematikan efek jera bagi pelaku industri manufaktur berskala masif. Sanksi denda administratif dinilai terlalu murah dibandingkan dengan potensi hilangnya keuntungan produksi akibat meliburkan pekerja selama dua hari kerja dalam sebulan. Oleh karena itu, penyelesaian problematis ini tidak bisa diselesaikan hanya dengan membenahan dokumen formal-tekstual semata (Sukmarani 2016). Diperlukan pembongkaran cara berpikir yang androsentris dalam perumusan kebijakan industrial di tingkat internal perusahaan. Jika negara membiarkan tren pelemahan hak-hak reproduksi ini terus berlangsung dengan alasan stabilitas ekonomi nasional, maka negara secara tidak langsung telah melegitimasi praktik eksploitasi gender modern di ruang publik industri manufaktur (Wijayanti, 2024).

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan kritis yang telah diuraikan, studi ini menyimpulkan bahwa hak cuti haid bagi pekerja perempuan pada industri manufaktur telah mengalami devaluasi makna secara masif. Jaminan perlindungan reproduksi yang bersifat normatif dilumpuhkan oleh logika akumulasi kapital korporasi melalui instrumen birokratisasi medis dan disinsentif ekonomi. Ketidakberlakuan hak ini dipicu oleh kegagalan struktural penegakan hukum akibat minimnya kuantitas dan kualitas pengawasan ketenagakerjaan, serta rendahnya sensitivitas gender dalam pelemagaan serikat pekerja yang berakibat pada rapuhnya klausul perlindungan perempuan dalam Perjanjian Kerja Bersama. Guna memutus mata rantai marginalisasi ini, diajukan beberapa saran rekonstruktif yang bersifat mendesak: Pertama, Kementerian Ketenagakerjaan wajib mengeluarkan regulasi setingkat Peraturan Menteri yang menegaskan standarisasi prosedur pengambilan cuti haid berbasis sistem self-declaration (pernyataan mandiri tertulis) tanpa beban pembuktian medis, serta melarang keras segala bentuk pemotongan insentif finansial apa pun. Kedua, jajaran serikat pekerja harus mereorientasi arah perjuangan dengan mewajibkan klausul perlindungan reproduksi perempuan yang rigid sebagai syarat mutlak pengesahan Perjanjian Kerja Bersama di tingkat perusahaan. Ketiga, Pemerintah Daerah melalui Dinas Tenaga Kerja Provinsi harus mereformasi paradigma pengawasan dengan membentuk Satuan Tugas Khusus Responsif Gender yang memiliki kewenangan

sanksi administratif progresif, termasuk pembekuan izin usaha bagi korporasi yang terbukti melakukan pelanggaran pelanggaran hak normatif perempuan.

DAFTAR RUJUKAN

- Asri, M., & Utama, I. M. (2022). Perlindungan Hukum terhadap Hak Reproduksi Pekerja Perempuan di Sektor Formal. *Jurnal Magister Hukum Udayana*, 11(2), 245-258. <https://doi.org/10.24843/JMHU.2022.v11.i02.p08> (Terindeks Sinta 2).
- Aliyyu, A., & Immanuel, I. (2025). Implementasi cuti haid dan cuti keguguran di lingkungan kerja berbasis KPI menurut UU Ketenagakerjaan. *JERKIN: Jurnal Edukasi dan Riset Kinerja*, 4(4). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6152>
- Asyhadie, Z. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Pendekatan Teoritis dan Praktis Pasca UU Cipta Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Basanti, A. N., & Fatriani, F. (2025). Perlindungan hukum atas hak cuti haid bagi pekerja perempuan dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. *IURIS NOTITIA: Jurnal Ilmu Hukum*, 3(1), 7-13. <https://doi.org/10.69916/iuris.v3i1.243>
- Basri, M., Sukirman, S., & Suharti, S. (2023). Perlindungan hukum terhadap hak cuti haid, hamil, melahirkan tenaga kerja perempuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja. *NALAR: Journal of Law and Sharia*, 1(3), 216-232. <https://doi.org/10.61461/nlr.v1i3.50>
- Jannah, J., & Hayati, H. (2022). Perlindungan hukum terhadap hak reproduksi pekerja perempuan perspektif UU Ketenagakerjaan dan hukum Islam. *Al-Qadlaya*, 2(1). <https://doi.org/10.55120/qadlaya.v2i1.2380>
- Khakim, A. (2022). *Pengantar Hukum Perburuhan Indonesia: Dinamika Hukum Hubungan Industrial Kontemporer*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Lestari, P., & Fitriani, E. (2023). Konstruksi Perjanjian Kerja Bersama yang Responsif Gender pada Industri Padat Karya. *Mimbar Hukum*, 35(1), 89-104. <https://doi.org/10.22146/jmh.v35i1.6214> (Terindeks Sinta 2).
- Lianto, V., & Najicha, F. U. (2022). Urgensi perlindungan sosial cuti haid terhadap tenaga kerja perempuan. *Jurnal Panorama Hukum*, 7(2), 191-203. <https://doi.org/10.21067/jph.v7i2.7542>
- Masning Rhuina, M., & Kornelis, Y. (2024). Analisis yuridis implementasi pemenuhan hak cuti haid bagi pekerja perempuan terkait Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Hukum dan Peradilan*, 7(1). <https://doi.org/10.34012/jihp.v7i1.5303>
- Marzuki, P. M. (2022). *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*. Jakarta: Kencana.
- Pratiwi, D. A., & Ramadhan, H. (2024). Penyelundupan Hukum atas Hak Cuti Melahirkan dan Cuti Haid oleh Korporasi. *Jurnal Hukum Novelty*, 15(1), 134-148. <https://doi.org/10.26555/novelty.v15i1.a28311> (Terindeks Sinta 3).
- Putri, R. A., & Kusuma, A. (2022). Komodifikasi Tenaga Kerja Perempuan dan Degradasi Hak Protektif Pasca Regulasi Omnibus Law. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 52(4), 987-1002. <https://doi.org/10.21143/jhp.v52i4.3412> (Terindeks Sinta 2).

- Putra, F. D. (2020). Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh perempuan harian lepas oleh perusahaan karena alasan cuti haid. *Media Iuris*, 3(2), 181-198. <https://doi.org/10.20473/mi.v3i2.20890>
- Pertami, S. P., & Malie, A. M. (2025). 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*, 6(2). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v6i2.6967>
- Suartini, N. L., & Widnyana, I. W. (2021). Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Hak-Hak Biologis Buruh Perempuan di Kawasan Industri. *Jurnal Kertha Semaya*, 9(8), 1412-1426. <https://doi.org/10.24843/KS.2021.v09.i08.p11> (Terindeks Sinta 2).
- Sutedi, A. (2021). *Hukum Perburuhan dan Hubungan Industrial di Indonesia Pasca Reformasi Regulasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sinta, S., et al. (2023). Perlindungan hukum terhadap hak cuti haid, hamil, dan melahirkan tenaga kerja perempuan. *Nalar Law Review*, 1(3). <https://doi.org/10.61461/nlr.v1i3.50>
- Sukmarani, M. E. (2016). Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan atas cuti haid (Studi di PT. Wahyu Manunggal Sejati). *Novum: Jurnal Hukum*, 3(4). <https://doi.org/10.2674/novum.v3i4.18191>
- Wijayanti, A. (2024). *Hukum Ketenagakerjaan yang Berkeadilan Gender dan Perlindungan Hak Asasi Pekerja*. Yogyakarta: Laksana.