



IMPLEMENTASI CUTI HAID DI INDONESIA: BERHASILKAH PENERAPANNYA?

Azkalina Diazani¹⁾, Amrie Firmansyah^{2)*}

¹⁾ 4132220047_azka@pknstan.ac.id, Politeknik Keuangan Negera STAN

²⁾ amriefirmansyah@upnvj.ac.id, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

*Penulis Korespondensi

Abstract

This study aims to review the negative impacts of menstrual disorders associated with the well-being of female workers. The review in this study also highlights the need to implement menstrual leave policies as a potential solution. Although this policy provides opportunities for women to get the necessary medical care and rest, the negative stigma that is still associated with menstruation and the lack of understanding of its benefits often hinder its optimal use. This study uses a scoping review as a research method by collecting data from international and national journal articles, which are then used as the basis for elaborating on the research discussion. This study concludes that the low awareness of menstrual leave policies both in Indonesia and other countries causes many female workers to be unaware of their rights and that this condition limits their access to the necessary care and rest. In addition, this study also reveals that companies in Indonesia still have minimal understanding regarding the management of menstrual disorders. This condition shows the need to transform a more inclusive work culture that cares about women's health. More intensive socialization and education efforts from the government and companies are needed to change society's views on menstruation, reduce the negative stigma attached to it, and ultimately create a work environment that is more supportive of the well-being and productivity of female workers. With a focus on better understanding menstruation and the important role of menstrual leave policies, using the scoping review method, this research encourages positive changes in the world of work to realize women's rights more effectively.

Keywords: Menstruation, Menstruation leave, Menstruation stigma, Policy implementation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengulas dampak negatif gangguan menstruasi yang dikaitkan dengan kesejahteraan pekerja perempuan. Ulasan dalam penelitian ini juga menyoroti perlunya implementasi kebijakan cuti menstruasi sebagai solusi yang potensial. Meskipun kebijakan ini memberikan peluang bagi perempuan untuk mendapatkan perawatan medis dan istirahat yang diperlukan, stigma negatif yang masih terkait dengan menstruasi dan kurangnya pemahaman tentang manfaatnya seringkali menghambat penggunaannya secara optimal. Penelitian ini menggunakan scoping review sebagai metode penelitian dengan mengumpulkan data yang bersumber dari artikel-artikel jurnal internasional maupun nasional yang selanjutnya digunakan sebagai dasar elaborasi pembahasan penelitian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa, rendahnya kesadaran tentang kebijakan cuti menstruasi baik di Indonesia dan negara lainnya menyebabkan banyak pekerja perempuan tidak menyadari hak-hak mereka sehingga kondisi ini membatasi akses mereka terhadap perawatan dan istirahat yang diperlukan. Selain itu, penelitian ini juga mengungkap bahwa perusahaan-perusahaan di Indonesia masih memiliki pemahaman yang minim terkait pengelolaan gangguan menstruasi. Kondisi ini menunjukkan kebutuhan akan transformasi budaya kerja yang lebih inklusif dan peduli terhadap kesehatan perempuan. Upaya sosialisasi dan edukasi yang lebih intensif dari pemerintah dan perusahaan sangat diperlukan untuk mengubah pandangan masyarakat tentang menstruasi, mengurangi stigma negatif yang melekat, dan akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung kesejahteraan dan produktivitas pekerja perempuan. Dengan fokus pada pemahaman yang lebih baik tentang menstruasi dan peran penting kebijakan cuti menstruasi, dengan menggunakan metode scoping review penelitian ini mendorong perubahan positif dalam dunia kerja untuk mewujudkan hak-hak perempuan secara lebih efektif.

Kata Kunci: Cuti menstruasi, Implementasi kebijakan, Menstruasi, Stigma menstruasi

PENDAHULUAN

Menstruasi adalah fungsi biologis alami dan penting yang berkontribusi untuk reproduksi perempuan. Menstruasi dihadapi oleh para perempuan hampir dalam keseluruhan masa hidupnya. Walaupun menstruasi merupakan sebuah fungsi reproduksi normal pada perempuan, pengalaman menstruasi seseorang dapat bervariasi, dengan beberapa perempuan mengalami gejala yang parah dan sisanya mengalami sedikit atau bahkan tidak ada gejala sama sekali (Barnack-Tavlaris et al., 2019). Terdapat beberapa kasus dimana menstruasi



menimbulkan pengalaman negatif dengan adanya gangguan menstruasi seperti *endometriosis*, *dysmenorrhea*, *polycystic ovarian syndrome*, dan masih banyak lagi. Menurut Pinkerton et al. (2010), dalam beberapa kasus, menstruasi memperburuk penyakit kronis lain yang sedang dialami seperti diabetes dan migrain. Gangguan menstruasi apabila dibiarkan dan tidak diberikan penanganan yang tepat dapat mempengaruhi kualitas hidup dan aktivitas sehari-hari termasuk akan mempengaruhi performa individu tersebut di tempat kerja (Barnack-Tavlaris et al., 2019).

Permasalahan tersebut menjadi awal perumusan sebuah kebijakan untuk menjamin perlindungan atas hak pekerja perempuan karena perbedaan fungsi reproduksi ini, salah satunya yaitu kebijakan cuti menstruasi. Cuti menstruasi memberikan cuti kepada pekerja perempuan yang sedang menstruasi jika mereka tidak dapat masuk kerja karena gejala atau penyakit yang signifikan terkait dengan menstruasi. Beberapa negara sejak lama telah menerapkan kebijakan cuti menstruasi. Contohnya seperti Jepang yang telah menerapkan kebijakan cuti menstruasi sejak tahun 1947 dengan tujuan untuk melindungi kemampuan perempuan untuk menghasilkan keturunan (Barnack-Tavlaris et al., 2019). Negara-negara lain yang juga telah menerapkan kebijakan ini antara lain Cina, Korea Selatan, Taiwan, dan Zambia (Barnack-Tavlaris et al., 2019). Tidak terkecuali Indonesia yang telah menetapkan aturan terkait kebijakan cuti menstruasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 81 pada undang-undang tersebut menyebutkan bahwa pekerja perempuan dapat mengajukan cuti pada hari pertama dan kedua menstruasinya (Undang-Undang RI, 2003).

Kebijakan ini dapat menjadi solusi bagi para pekerja perempuan yang selama ini terhambat melakukan pekerjaannya secara optimal akibat gangguan menstruasi yang dialaminya. Pekerja perempuan dapat mengambil waktu cuti untuk istirahat atau mendapatkan penanganan medis sehingga ketika kembali dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih produktif. Terlepas dari manfaat positif yang pekerja perempuan dapatkan melalui kebijakan ini, terdapat potensi kebijakan ini dapat membawa pengalaman negatif terhadap pekerja perempuan yang disebabkan oleh stigma negatif terhadap menstruasi dan objektifikasi terhadap perempuan (Barnack-Tavlaris et al., 2019; Levitt & Barnack-Tavlaris, 2020).

Barnack-Tavlaris et al. (2019) mengungkapkan stigma negatif yang datang menyebabkan pekerja perempuan enggan untuk mengambil cuti menstruasi walaupun kebijakan tersebut telah berlaku. Mulai dari pandangan bahwa kebijakan ini dianggap tidak adil bagi laki-laki yang tidak mendapatkan cuti serupa membuat kekhawatiran penerapan kebijakan akan menimbulkan ketegangan antara laki-laki dan perempuan di tempat kerja. Timbul juga kekhawatiran bahwa kebijakan cuti menstruasi akan dieksploitasi oleh pekerja perempuan yang sebenarnya tidak membutuhkan kebijakan tersebut. Lalu, masih adanya anggapan bahwa pembicaraan terkait menstruasi sebagai sesuatu yang tabu dan harus menjadi sesuatu yang disembunyikan menyebabkan implementasi kebijakan cuti menstruasi jarang dibicarakan (Belliapa, 2018).

Meskipun beberapa negara dan entitas organisasi telah menerapkan kebijakan ini, data yang tersedia baik dari manfaat positif dan potensi kelamahannya masih sangat terbatas untuk diakses secara publik sehingga menimbulkan pertanyaan apakah implementasi kebijakan cuti menstruasi sudah sesuai dengan harapan. Termasuk di Indonesia sendiri sebagai salah satu negara yang telah menerapkan kebijakan cuti menstruasi, apakah kebijakan ini telah disusun secara memadai? Apakah penerapan kebijakan ini berhasil memberikan manfaat positif bagi pekerja perempuan di Indonesia dan bagaimana stigma masyarakat terhadap kebijakan ini? Berdasarkan ulasan-ulasan dari berbagai artikel jurnal yang membahas implikasi kebijakan cuti menstruasi yang diterapkan oleh berbagai negara lain dan berbagai entitas organisasi, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai implementasi yang baik dan dapat mendorong upaya perbaikan jika masih terdapat kelemahan dalam penerapan kebijakan cuti



menstruasi di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi pertimbangan tambahan kepada pembuat kebijakan dan perusahaan-perusahaan di Indonesia yang akan dan sedang menerapkan kebijakan cuti menstruasi untuk menciptakan lingkungan pekerjaan yang mempertimbangkan kesehatan serta kesejahteraan pekerjaanya.

KAJIAN PUSTAKA

Menstruasi

Menstruasi adalah proses reproduksi dimana dua pertiga bagian atas endometrium (lapisan fungsional) diluruhkan dan diregenerasi secara berulang-ulang. Proses peluruhan ini terjadi apabila tidak terjadi pembuahan pada rahim. Siklus menstruasi yang teratur adalah hasil dari manifestasi siklus fungsi ovarium (Jabbour et al., 2006). Menurut Jabbour et al. (2006), rata-rata seorang perempuan di negara berkembang akan mengalami menstruasi lebih dari 400 kali sepanjang rentang masa reproduksinya. Meskipun menstruasi menjadi bagian besar yang membentuk kehidupan perempuan, dalam prosesnya tidak semua perempuan mengalami pengalaman yang sama terhadap menstruasi. Beberapa perempuan mengalami gejala yang lebih parah dari perempuan lain. Beberapa perempuan lainnya hanya mengalami gejala yang tidak terlalu signifikan atau bahkan tidak mengalami gejala sama sekali. Pengalaman negatif terhadap menstruasi yang dialami oleh perempuan diakibatkan oleh adanya penyakit yang berhubungan dengan menstruasi atau lebih umum dikenal sebagai gangguan menstruasi. Gangguan menstruasi dapat timbul dalam bentuk *menorrhagia* (kehilangan darah menstruasi yang berlebihan) dan *dysmenorrhea* (nyeri haid) yang berdampak pada terganggunya aktivitas perempuan sehari-hari termasuk ketika perempuan tersebut bekerja (Masobrink et al., 2019). Dalam beberapa kasus, penyakit kronis lain seperti migrain, diabetes, dan sindrom iritasi usus besar dapat diperparah dengan adanya gangguan menstruasi (Pinkerton et al., 2010). Penanganan medis yang tepat dan sesegera mungkin diperlukan agar dapat mengurangi kemungkinan gangguan menstruasi ini menimbulkan komplikasi di masa depan dan mempengaruhi kemampuan reproduksi seseorang (Masobrink et al., 2019).

Cuti menstruasi

Cuti menstruasi merupakan sebuah kebijakan yang memberikan cuti kepada perempuan apabila mengalami gangguan menstruasi yang signifikan dan mengganggu profektivitasnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya secara baik dan optimal (Barnack-Tavlaris et al., 2019). Pendukung kebijakan ini berargumen bahwa cuti yang diberikan dapat meningkatkan kesehatan reproduksi perempuan karena pekerja perempuan diberikan waktu untuk istirahat dan pulih dari gangguan menstruasi karena waktu tersebut dapat dialokasikan untuk mendapatkan penanganan medis dari tenaga kesehatan profesional. Beberapa negara telah menerapkan kebijakan menstruasi sebagai perlindungan hak pekerja wanita di negaranya, antara lain Jepang, Cina, Korea Selatan, Taiwan, Zambia, dan tidak terkecuali Indonesia. Datang dari sektor perusahaan, kebijakan cuti menstruasi juga telah diterapkan oleh Coexist (UK), Gozoop (India), Culture Machine (India), dan Victorian Women's Trust (Australia).

Dan (1968) menyebutkan beberapa argumen yang mendukung penerapan kebijakan cuti menstruasi. Pertama, menstruasi menyebabkan penurunan efisiensi kerja dan peningkatan kerentanan terhadap masalah fisik. Kedua, perempuan yang mengalami nyeri saat menstruasi atau kesulitan lainnya, seperti pendarahan yang luar biasa berat, tidak boleh diminta untuk bekerja selama menstruasi. Ketiga, mengambil cuti selama menstruasi dapat mencegah masalah pada masa kehamilan dan persalinan, termasuk keguguran dan persalinan. Selanjutnya, perempuan bekerja dalam kondisi yang buruk dan tidak memiliki fasilitas sanitasi.

Informasi terkait penerapan kebijakan cuti menstruasi di negara lain, utamanya di Asia, lebih terbatas (Levitt & Barnack-Tavlaris, 2020). Korea Selatan memberikan cuti terkait menstruasi satu hari setiap bulannya untuk dapat digunakan pekerja perempuan pada tahun



2001. Selain itu, amandemen yang berkaitan dengan cuti menstruasi dimasukkan ke dalam Undang-Undang Kesenjangan Gender dalam Ketenagakerjaan Taiwan pada tahun 2002, yang memberikan hak kepada karyawan perempuan untuk meminta cuti menstruasi (Chang et al. 2011). Di Zambia, kebijakan cuti menstruasi disebut sebagai “Hari Ibu” dimana pada hari itu pekerja perempuan diperbolehkan untuk mengambil cuti setiap bulannya. Pada tahun 2017, Italia mengajukan rancangan undang-undang yang mengusulkan tambahan kebijakan cuti menstruasi sebanyak tiga hari kerja setiap bulan kepada pekerja perempuan yang mengalami gangguan menstruasi dengan bukti surat keterangan dari dokter. Meksiko memberikan satu hari cuti menstruasi kepada perempuan yang bekerja di pengadilan federal jika mereka mengalami gejala parah yang signifikan tetapi tidak disebutkan periode kebijakan ini berlaku untuk setiap bulan atau setiap tahun (Levitt & Barnack-Tavlaris, 2020).

Akibat terbatasnya data yang tersedia di publik terkait penerapan kebijakan cuti menstruasi di beberapa negara, penelitian yang membahas terkait penggunaan kebijakan cuti menstruasi oleh pekerja perempuan, pandangan sosiokultural terhadap kebijakan ini, dan dampak sebenarnya dari penerapan kebijakan ini masih belum dapat ditelusuri lebih dalam (Barnack-Tavlaris et al., 2019).

Stigma terhadap menstruasi

Terlepas dari dampak positif yang diberikan oleh cuti menstruasi bagi para pekerja perempuan, penerapan kebijakan ini masih menjadi sesuatu yang diperdebatkan karena menimbulkan pengalaman negatif bagi pengguna kebijakan yaitu pekerja perempuan (Levitt & Barnack-Tavlaris, 2020). Permasalahan utama yang muncul adalah pengguna cuti menstruasi harus menghadapi pandangan dan keyakinan seksisme yang begitu melekat yang berujung pada timbulnya stigma terhadap menstruasi itu sendiri.

Seksisme ambivalen memandang perempuan tidak cocok berada di tempat kerja (Levitt & Barnack-Tavlaris, 2020). Seksisme ambivalen ibarat sebuah koin dengan dua sisi yang berbeda. Seksisme ambivalen memberikan dua pandangan terhadap perempuan dalam saat yang bersamaan, yaitu perempuan dipandang sebagai *hostile* (perempuan itu inferior) dan *benevolent* (perempuan itu tak berdaya) (Barnack-Tavlaris et al., 2019; Levitt & Barnack-Tavlaris, 2020). *Hostile sexism* menyoroti sikap dan perilaku negatif yang diberikan kepada perempuan didasarkan pada keyakinan bahwa perempuan lebih rendah daripada laki-laki dan harus tunduk pada laki-laki. Di satu sisi, terdapat pandangan *benevolent sexism* dimana perempuan diperlakukan sebagai orang yang membutuhkan bantuan, perlindungan, dan nafkah dari laki-laki karena perempuan dianggap tidak sepenuhnya kompeten sehingga peran seorang perempuan sering kali dikerdilkan hanya sebagai ibu rumah tangga atau penghasil keturunan.

Forbes et al. (2003) menyebutkan seksisme ambivalen membuat penilaian terhadap pekerja perempuan yang sedang menstruasi cenderung lebih negatif dibandingkan perempuan yang dipercaya tidak sedang menstruasi. Perempuan yang sedang menstruasi mendapatkan gambaran sebagai 'monster hormonal' yang mudah tersinggung, murung, dan kurang produktif (Barnack-Tavlaris et al., 2019). Beberapa penelitian sebelumnya mendukung pernyataan ini dengan menemukan fakta bahwa perempuan yang sedang menstruasi mendapatkan nilai dan evaluasi yang lebih negatif dibandingkan perempuan yang tidak menstruasi akibat asumsi ini. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Roberts et al. (2002) yang menemukan ketika partisipan mengetahui seorang anggota konfederasi perempuan sedang menstruasi (dengan tidak sengaja menjatuhkan tampon), mereka menilai anggota tersebut kurang kompeten dan kurang disukai dibandingkan anggota konfederasi perempuan lain yang dianggap tidak menstruasi. Kekhawatiran akan dampak negatif yang mungkin dialami dari lingkungan yang memiliki seksisme ambivalen dapat menghambat pekerja perempuan untuk menggunakan kebijakan cuti menstruasi (Barnack-Tavlaris et al., 2019).



Tidak hanya itu, ekspektasi masyarakat yang menganggap peran perempuan hanya berkaitan dengan mengasuh anak dan mengerjakan tugas rumah tangga menambah anggapan bahwa perempuan tidak kompeten untuk bekerja dibandingkan dengan laki-laki. Ketidakhadiran perempuan di tempat kerja dengan alasan yang terkait dengan perannya sebagai seorang perempuan dapat menghalangi kemajuan karir mereka karena dianggap sebagai keterbatasan dan memberikan pandangan bahwa pekerja perempuan kurang kompeten dan kurang dapat diandalkan. Dengan stigma seperti ini, kemungkinan besar pekerja perempuan akan tidak menggunakan kebijakan cuti menstruasi demi mendapatkan keunggulan di tempat kerja (seperti promosi, pelatihan kerja, dan koneksi sosial) dan menghindari pandangan negatif (Grose & Grabe, 2014). Apabila stigma ini juga terjadi pada proses rekrutmen pegawai, perusahaan berpotensi memberikan kemungkinan tawaran kerja yang lebih sedikit terhadap pegawai perempuan dibandingkan laki-laki. Pegawai laki-laki dapat terlihat lebih produktif di mata perusahaan karena mereka tidak membutuhkan kebijakan cuti tersebut dan hal ini menjadi keuntungan yang tidak adil bagi perempuan (Barnack-Tavlaris et al., 2019).

Permasalahan yang juga masih menjadi hambatan yaitu adanya medikalisasi dari menstruasi. Medikalisasi terhadap menstruasi memberikan pandangan bahwa menstruasi merupakan suatu penyakit yang memerlukan penanganan dibandingkan mempertimbangkannya sebagai suatu fungsi biologis normal seorang perempuan (Deluca, 2017). Melalui medikalisasi terhadap menstruasi, kebijakan cuti menstruasi akan menambah stigma bahwa menstruasi membuat pekerja perempuan tidak lagi efisien dan produktif dalam melakukan pekerjaannya. Kebijakan cuti menstruasi mendorong keyakinan masyarakat bahwa menstruasi merupakan sebuah permasalahan kesehatan dengan adanya gejala dan risiko yang ada. Barnack-Tavlaris et al. (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan 11% responden menentang kebijakan cuti menstruasi karena tidak meyakini menstruasi memerlukan penanganan intensif karena bukanlah sebuah penyakit dan kebijakan cuti menstruasi tidak memiliki urgensi yang besar.

Stigma yang ditujukan terhadap menstruasi dapat membuat pegawai perempuan enggan dan ragu untuk menggunakan kebijakan cuti menstruasi karena khawatir mendapatkan gangguan dan pandangan negatif. Terlebih kebijakan cuti menstruasi akan memberikan informasi terkait status menstruasi pegawai minimal kepada atasan langsung sebagai salah satu prosedur dalam pengajuan cuti menstruasi. Faktor tersebut membuat pembahasan terkait dengan menstruasi khususnya kebijakan cuti menstruasi tidak pernah didiskusikan secara publik (Belliappa, 2018). Menstruasi menjadi sesuatu yang bersifat rahasia dan harus ditutupi.

METODE

Penelitian ini menggunakan *scoping review* sebagai metode penelitian dengan menyelidiki secara mendalam berbagai artikel jurnal yang membahas implementasi kebijakan cuti menstruasi. Pengumpulan data dilaksanakan dengan mencari artikel-artikel jurnal internasional maupun nasional dan mengidentifikasi kata-kata kunci serta pertanyaan-pertanyaan penelitian yang relevan untuk menjawab fokus penelitian. Selanjutnya, analisis konteks yang sesuai dengan tujuan dan lingkup penelitian yang dilakukan. Informasi yang telah didapatkan dari tahap ini digunakan sebagai dasar pembahasan dengan didukung literatur terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan kebijakan cuti menstruasi di luar negeri

Kebijakan cuti menstruasi bukanlah sesuatu yang asing dan baru. Sampai saat ini, berbagai negara di seluruh dunia telah menerapkan kebijakan cuti menstruasi seperti Jepang, Taiwan, Cina, Korea Selatan, Indonesia, Zambia, dan Meksiko. Tidak hanya dari sisi



pemerintah, beberapa entitas organisasi atau perusahaan telah memilih untuk mengimplementasikan kebijakan serupa. Coexist (Inggris), Culture Machine (India), Gozoop (India), dan Victorian Women's Trust (Australia) merupakan segelintir dari perusahaan yang telah menerapkan kebijakan tersebut.

Jepang menjadi salah satu negara yang telah menerapkan kebijakan cuti menstruasi sejak masa Perang Dunia II. Penerapan kebijakan cuti menstruasi di Jepang telah berlaku sejak tahun 1947. Kebijakannya memungkinkan pekerja perempuan untuk mengambil cuti jika mereka menghadapi ketidaknyamanan fisik yang signifikan akibat menstruasi sehingga sulit untuk bekerja dengan optimal. Namun, tidak terdapat penjelasan secara spesifik terkait jumlah hari cuti dan apakah merupakan cuti berbayar (Dan, 1968; Levitt & Barnack-Tavlaris, 2020). Pembahasan kebijakan cuti menstruasi di Jepang muncul pertama kali sekitar tahun 1920-1930an ketika populasi pekerja perempuan diisi sebagian besar oleh perempuan yang masih muda dan kondisi lingkungan pekerjaan masih jauh dari kata memadai. Kurangnya fasilitas sanitasi yang layak dan fasilitas pendukung lain terutama untuk buruh pabrik dan pekerja sektor transportasi memantik pembahasan terkait cuti menstruasi. Penggunaan kebijakan ini sayangnya menimbulkan dampak negatif bagi pekerja perempuan yang memanfaatkannya. Mereka mendapatkan perlakuan diskriminatif dari perusahaan. Beberapa perusahaan khususnya untuk sektor industri bahkan mendorong agar para pekerja perempuan tidak menggunakan kebijakan cuti menstruasi ini (Dan, 1968). Dampak negatif ini mendorong pemerintah Jepang untuk mengajukan usulan penghapusan kebijakan cuti menstruasi dari undang-undang untuk menghentikan perlakuan diskriminatif yang dialami pekerja perempuan.

Serikat pekerja perempuan yang tetap pada pandangannya bahwa perlindungan hak-hak pekerja perempuan tetap diperlukan menentang langkah ini sehingga timbul ketegangan antara serikat pekerja perempuan dan pemerintah Jepang. Meskipun banyak pekerja perempuan yang mendukung kebijakan ini, penggunaannya sangat beragam. Banyak dari mereka jarang mengambil cuti karena sejumlah faktor, termasuk kurangnya kebutuhan, fakta bahwa cuti menstruasi tidak dibayar untuk pekerja non-serikat, serta dilema antara mengembangkan karier dan aspirasi menjadi ibu. Tren penggunaan cuti menstruasi dari tahun 1960-1981 menunjukkan angka yang semakin menurun dari tahun ke tahun. Hal ini diyakini terjadi karena beberapa faktor yaitu sikap perempuan yang semakin ambisius sehingga menempatkan karir sebagai prioritas utama, pekerjaan yang menuntut penggunaan fisik semakin berkurang, dan semakin banyaknya cuti berbayar yang disediakan oleh tempat kerja secara umum (Dan, 1968). Untuk tingkat penggunaan cuti menstruasi di antara populasi pekerja perempuan di Jepang saat ini tidak dapat dipastikan akibat kurangnya data yang tersedia untuk umum (Barnack-Tavlaris et al., 2019).

Perspektif lain didapatkan pada penerapan kebijakan cuti menstruasi oleh Culture Machine, sebuah perusahaan media digital dari India. Culture Machine memberikan satu hari cuti kepada pekerja perempuan setiap bulannya dan dinamakan sebagai "*First Day of Period Leave*" (Belliappa, 2018). Pemberian kebijakan cuti menstruasi menginisiasi munculnya berbagai *marketing campaign* dari perusahaan lain yang bertujuan menghilangkan stigma tabu terhadap menstruasi. Di India sendiri, menstruasi masih dianggap sebagai sesuatu yang tabu untuk didiskusikan karena menstruasi dianggap sebagai sesuatu yang 'kotor'. Diskusi yang berkaitan dengan menstruasi menjadi hal yang masih dibatasi dan tidak dilakukan dalam lingkup publik. Melihat stigma tabu yang melekat pada menstruasi, pekerja perempuan memiliki keraguan untuk menjelaskan kondisi gangguan menstruasinya yang menjadi bagian dalam proses pengajuan cuti menstruasi. Pekerja perempuan semakin enggan untuk menggunakan kebijakan ini ketika cuti menstruasi membutuhkan persetujuan dari atasan langsung yang merupakan seorang laki-laki. Belliappa (2018) menyarankan pentingnya menghilangkan stigma yang melekat pada menstruasi. Perusahaan dapat memberikan program



pelatihan untuk mengedukasi pegawainya terkait kesehatan reproduksi wanita dan dikemas dalam bentuk yang memberikan kenyamanan bagi seluruh pegawai. Pemberian edukasi ini akan memberi pesan implisit kepada pegawai bahwa perusahaan mempertingka dengan seksama kesejahteraan pegawainya. Pemberian opsi kepada pekerja perempuan untuk bekerja dari rumah juga menjadi salah satu alternatif dari kebijakan cuti menstruasi. Pekerja perempuan tetap dapat melakukan pekerjaannya dan lebih mengurangi rasa malu yang mungkin dirasakan apabila mengajukan cuti menstruasi.

Menghilangkan stigma terhadap menstruasi juga menjadi hal yang ditekankan dalam penelitian yang dilakukan oleh Barnack-Tavlaris et al. (2019). Studi kualitatif untuk melihat persepsi masyarakat terhadap menstruasi dan kebijakan cuti menstruasi apabila akan diterapkan menunjukkan masih terdapat pandangan negatif dari masyarakat terkait hal ini. Penerapan kebijakan cuti menstruasi yang tidak memikirkan dengan seksama akan stigma menstruasi tersebut dapat memperburuk pandangan masyarakat terhadap menstruasi dan bahkan pekerja perempuan itu sendiri. Persepsi masyarakat di Amerika masih memandang kebijakan cuti menstruasi sebagai sesuatu yang tidak adil bagi pekerja laki-laki yang tidak mendapat kebijakan serupa. Banyak yang merasa kebijakan cuti menstruasi meremehkan kemampuan perempuan karena memberikan pandangan bahwa menstruasi membuat perempuan tidak lagi efisien dan kompeten dalam bekerja. Akan tetapi, 23% partisipan dari studi ini masih mempercayai bahwa implementasi kebijakan cuti menstruasi akan membawa dampak positif terhadap pekerja perempuan (Levitt & Barnack-Tavlaris, 2020). Mendorong diskusi mengenai cuti menstruasi atau menstruasi secara umum menjadi langkah awal yang signifikan dan perlu ditekankan untuk mengatasi stigma menstruasi. Negara dan perusahaan yang menerapkan kebijakan cuti menstruasi harus memeriksa secara mendalam apakah kebijakan ini meningkatkan atau justru memperburuk stigma yang telah berkembang di masyarakat. Pembahasan untuk menciptakan kebijakan cuti yang lebih inklusif terhadap seluruh pegawai menjadi perhatian khusus untuk kedepannya demi menciptakan lingkungan pekerjaan yang lebih baik dan bermanfaat secara umum (Barnack-Tavlaris et al., 2019).

Gangguan menstruasi & stigma menstruasi di Indonesia

Menjaga dan memelihara kesehatan saat usia produktif memiliki peran krusial dalam mendukung tingkat produktivitas yang optimal dan peningkatan kualitas hidup seseorang. Kementerian Kesehatan mengkategorikan kelompok usia 20-59 tahun sebagai kelompok usia produktif (Kementerian Kesehatan, n.d.). Berdasarkan data jumlah penduduk Indonesia tahun 2022, Indonesia memiliki 81,7 juta penduduk perempuan yang masuk ke dalam kategori usia produktif dari total keseluruhan jumlah penduduk Indonesia sebanyak 275 juta jiwa. Survei yang dilakukan oleh Riset Kesehatan Dasar (2018) juga mendapatkan data bahwa 13,7% wanita Indonesia mengalami gangguan siklus menstruasi yang tidak teratur dalam satu tahun rentang waktu penelitian (Kementerian Kesehatan RI, 2019). Siklus menstruasi yang tidak teratur dan tidak segera diberikan penanganan secara memadai dapat menyebabkan permasalahan seperti infertilitas serta anemia karena tubuh kekurangan banyak darah yang ditandai dengan kelelahan dan kurang konsentrasi. Hal ini akan menurunkan kualitas hidup perempuan sehingga gangguan siklus menstruasi memerlukan penanganan yang lebih serius agar tidak mengganggu aktivitas sehari-hari (Zahra et al., 2023). Beberapa faktor perlu dipertimbangkan sebagai penyebab terjadinya gangguan menstruasi, salah satunya adalah aktivitas sehari-hari (Zahra et al., 2023). Martiana et al. (2019) melakukan penelitian terhadap 109 pekerja perempuan di daerah Sidoarjo terkait kesehatan reproduksi pekerja perempuan pada tahun 2017. Penelitian ini menemukan bahwa 60,6% responden mengalami gangguan kesehatan reproduksi. Bila ditelusuri lebih dalam, 71,4% pekerja perempuan yang bekerja dengan sistem *shift* mengalami gangguan kesehatan reproduksi. Pekerjaan dengan sistem *shift*, terutama yang dilakukan pada sore dan malam hari, mempengaruhi kesehatan reproduksi pekerja perempuan. Gangguan



menstruasi menjadi fenomena umum yang dialami oleh perempuan, tidak terkecuali perempuan di Indonesia.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Tanahitumeseng (2017) menunjukkan bahwa perempuan yang mengalami menstruasi dianggap sebagai pencemar oleh suku Naulu-Rohua di Provinsi Maluku. Pandangan sosial terhadap menstruasi tetap tidak berubah sejak dulu hingga saat ini. Tabu, legenda, dan pandangan negatif yang mengelilingi menstruasi telah menyebabkan kurangnya pemahaman perempuan terkait menstruasi itu sendiri. Keterbatasan ruang bagi perempuan untuk berbicara terbuka mengenai pengalaman menstruasi mereka mengakibatkan perempuan mengandalkan mitos yang beredar di masyarakat. Di Indonesia sendiri, perempuan masih menggunakan istilah tertentu untuk menyampaikan bahwa mereka sedang menstruasi seperti “sedang datang bulan, halangan, atau ada palang merah”. Rasa malu, stigma terhadap menstruasi, dan informasi yang tidak akurat akhirnya menjadi penyebab utama tidak terpenuhinya hak-hak perempuan (Hadi & Atiqa, 2021). Kurangnya edukasi terkait menstruasi menyebabkan buruh perempuan di Indonesia mengalami kesulitan dalam pengajuan cuti menstruasi karena masih banyak pegawai khususnya laki-laki yang tidak memahami secara baik penyakit yang dapat timbul akibat menstruasi seperti nyeri parah. Penggambaran oleh media juga menyumbang stigma menstruasi yang berkembang di masyarakat. Menstruasi masih digambarkan sebagai sesuatu yang kotor dan menyebabkan perempuan menjadi sosok yang memiliki perilaku negatif. Stigma muncul karena masyarakat masih acuh dan masih mempertahankan terkait stigma menstruasi dari mitos-mitos mistis yang diwariskan tradisi (Ariani, 2023).

Penerapan kebijakan cuti menstruasi di Indonesia

Aturan terkait kebijakan cuti menstruasi bagi pekerja perempuan di Indonesia telah diatur oleh negara melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 81 undang-undang tersebut menyebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan yang dalam masa menstruasi merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha diperbolehkan untuk tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu menstruasi tersebut. Kebijakan terkait cuti menstruasi sempat kembali menjadi sorotan karena kemunculan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Adanya Perpu Cipta Kerja ternyata tidak mengubah ketentuan yang tercantum dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 sehingga acuan yang digunakan dalam menetapkan kebijakan cuti menstruasi masih mengacu kepada undang-undang tersebut (Andhika, 2023).

Perusahaan di Indonesia sendiri belum banyak yang menerapkan kebijakan cuti menstruasi bagi pekerja perempuannya. Secara umum terdapat tiga sikap perusahaan terkait implementasi kebijakan cuti menstruasi ini. Pertama, terdapat perusahaan yang sudah menerapkan kebijakan cuti menstruasi sesuai dengan undang-undang tetapi jumlahnya tidak banyak. Kedua, perusahaan mengganti penerapan kebijakan cuti menstruasi dengan menawarkan alternatif lain seperti uang tunjangan cuti menstruasi. Ketiga, terdapat perusahaan yang bahkan tidak memberikan kebijakan apapun terkait cuti menstruasi. Perusahaan di Indonesia paling banyak memilih sikap yang ketiga dengan tidak menerapkan kebijakan apapun terkait cuti menstruasi bagi pekerja perempuan (Andhika, 2023).

Tidak sedikit pula pekerja perempuan di Indonesia yang tidak mengetahui berlakunya undang-undang yang mengatur terkait cuti menstruasi. Sosialisasi dari pemerintah dan perusahaan masih dirasa kurang untuk mengedukasi pekerjaannya terkait kebijakan yang dapat menguntungkan pekerja perempuan yang mengalami gangguan menstruasi. Tidak sedikit juga perusahaan yang melakukan pelanggaran kebijakan cuti menstruasi ini. Banyak perusahaan yang bahkan menghalangi penggunaan hak tersebut. Pekerja perempuan juga memiliki kekhawatiran penggunaan kebijakan cuti menstruasi akan mempengaruhi target produktivitasnya yang dapat berdampak paling buruk menyebabkan pekerja perempuan



tersebut diberhentikan dari pekerjaannya. Pekerja perempuan juga menekankan perlunya pengawasan pelaksanaan kebijakan cuti menstruasi dari sisi pemerintah, dorongan bagi pemerintah untuk melaksanakan kewajibannya, serta bagi perusahaan agar tidak mempersulit pengajuan cuti menstruasi.

PENUTUP

Simpulan

Menstruasi yang menjadi fungsi biologis normal perempuan dapat memberikan pengalaman negatif dengan adanya gangguan menstruasi yang dapat mengganggu aktivitas sehari-hari termasuk ketika perempuan tersebut melaksanakan pekerjaannya. Bila tidak segera diberikan penanganan medis yang memadai, gangguan medis ini dapat berkembang menjadi komplikasi dan dapat mempengaruhi kesehatan reproduksi perempuan. Kebijakan cuti menstruasi memberikan kesempatan bagi pekerja perempuan agar dapat mendapatkan penanganan yang tepat atau sekadar waktu istirahat agar dapat kembali pulih dan melaksanakan pekerjaan dengan optimal. Walaupun dalam perumusan kebijakan cuti menstruasi penerapannya ditujukan untuk memberikan manfaat kepada pekerja perempuan, nyatanya ketika diterapkan secara langsung di tempat kerja, kebijakan ini memberikan pandangan negatif terhadap pekerja perempuan sebagai pengguna kebijakan. Masih melekatnya stigma negatif terhadap kebijakan cuti menstruasi dan cuti menstruasi secara umum menghalangi pekerja perempuan untuk menggunakan kebijakan tersebut. Pekerja perempuan menjadi enggan untuk mengambil cuti menstruasi demi menghindari dampak negatif. Menstruasi juga masih dianggap sebagai hal yang tabu dan harus dirahasiakan. Perbincangan terkait menstruasi menjadi topik yang tidak dapat dibahas secara publik. Informasi terkait kelebihan dan kekurangan penerapan kebijakan cuti menstruasi menjadi terbatas karena pembahasan terkait cuti menstruasi tidak banyak tersedia.

Permasalahan ini ternyata dialami oleh berbagai negara dan perusahaan yang menerapkan kebijakan cuti menstruasi termasuk di Indonesia. Masyarakat Indonesia yang masih menganggap menstruasi sebagai hal yang kotor dan tabu untuk dibicarakan membuat pemahaman dan edukasi adanya kebijakan cuti menstruasi bagi pekerja perempuan tidak diketahui oleh banyak pekerja perempuan itu sendiri. Perusahaan di Indonesia juga masih banyak yang tidak menerapkan kebijakan apapun untuk mengatasi permasalahan gangguan menstruasi yang mungkin dialami oleh pekerja perempuannya. Banyak perusahaan bahkan yang melakukan pelanggaran penerapan cuti menstruasi dengan menghalangi dan mempersulit pengajuan cuti menstruasi tersebut. Mengubah lingkungan kerja menjadi tempat yang nyaman bagi pekerja perempuan agar tetap dapat produktif dan menjadi lingkungan yang inklusif ditekankan harus dilakukan pertama-tama dengan mengubah stigma yang ada di masyarakat. Meluruskan pemahaman masyarakat terkait menstruasi dapat meningkatkan respon baik dari masyarakat terkait implementasi kebijakan ini. Sosialisasi dan edukasi yang diberikan pemerintah dan perusahaan dapat menjadi alat untuk mulai memantik perbincangan terkait menstruasi dan memerangi stigma negatif yang berkembang di masyarakat.

Keterbatasan Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dalam periode waktu yang terbatas sehingga ulasan mendalam atas aspek-aspek yang mempengaruhi kebijakan cuti menstruasi masih belum dilakukan. Penelitian sebelumnya yang menjadi acuan peneliti juga memiliki keterbatasan masing-masing baik dalam metodologi atau cakupan dan dapat mempengaruhi interpretasi dalam penelitian ini.

Saran

Penelitian selanjutnya dapat mengelaborasi penelitian ini dengan melakukan wawancara atau forum group discussions dengan pihak-pihak terkait untuk mendapatkan hasil



penelitian yang lebih komprehensif. Penelitian ini juga menyarankan kepada pemerintah selaku pembuat kebijakan perlu memahami secara mendalam stigma yang berkembang di masyarakat terkait kebijakan cuti menstruasi. Selain itu, pemerintah memperdalam pemahaman terkait persepsi masyarakat dengan membuat survei untuk mendapatkan data yang akurat dan jumlah responden yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andhika S., C. (2023). Cuti haid: hak pekerja perempuan yang seolah ada dan tiada. <https://www.dw.com/id/cuti-haid-hak-pekerja-perempuan-yang-seolah-ada-dan-tiada/a-64443863>
- Ariani, D. A. (2023). Di balik stigma menstruasi: pengalaman perempuan Indonesia. <https://bincangperempuan.com/di-balik-stigma-menstruasi-pengalaman-perempuan-indonesia/>
- Barnack-Tavlaris, J. L., Kristina, H., Levitt, R. B., & Reno, M. (2019). Taking leave to bleed: perceptions and attitudes toward menstrual leave policy. *Health Care for Women International*, 40(12), 1355–1373. <https://doi.org/10.1080/07399332.2019.1639709>.
- Belliappa, J. L. (2018). Menstrual leave debate: opportunity to address inclusivity in Indian organizations. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 53(4), 604-617. https://www.jstor.org/stable/26536484?oauth_data=eyJlbWFpbCI6ImFtcmlZmlybWFnZ3lhaEB1cG52ai5hYy5pZCIsImIuc3RpdHV0aW9uSWRzIjpbXSvicHJvdmlkZXIiOiJnb29nbGUifQ
- Chang, C., Chen, F., Chang, C., & Hsu, C. (2011). A preliminary study on menstrual health and menstrual leave in the workplace in Taiwan. *Taiwan Gong Gong Wei Sheng Za Zhi*, 30(5), 436-450. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/preliminary-study-on-menstrual-health-leave/docview/1020694304/se-2>
- Dan, A. (1986). The law and women's bodies: The case of menstruation leave in Japan. *Healthcare for Women International*, 7(1-2), 1–14. <https://doi.org/10.1080/07399338609515719>
- Deluca, R. S. (2017). The hormone myth: How junk science, gender politics & lies about PMS keep women down. Oakland, CA: New Harbinger Publications, Inc.
- Forbes, G. B., Adams-Curtis, L. E., White, K. B., & Holmgren, K. M. (2003). The role of hostile and benevolent sexism in women's and men's perceptions of the menstruating woman. *Psychology of Women Quarterly*, 27(1), 58-63. <https://doi.org/10.1111/1471-6402.t01-2-00007>
- Grose, R. G. & Grabe, S. (2014). Sociocultural attitudes surrounding menstruation and alternative menstrual products: the explanatory role of self-objectification. *Healthcare for Women International*, 35(6), 677–94. <https://doi.org/10.1080/07399332.2014.888721>
- Hadi, E. N., & Atiqah, U. D. (2021). Menstrual hygiene management of junior high school students in rural areas of indonesia (study in Tinambung Sub-District, Poliweli Mandar, West Sulawesi). *Journal of International Dental and Medical Research*, 14(3), 1230-1235. <https://scholar.ui.ac.id/en/publications/menstrual-hygiene-management-of-junior-high-school-students-in-ru>
- Jabbour, H. N., Kelly, R. W., Fraser, H. M., & Critchley, H. O. (2006). Endocrine regulation of menstruation. *Endocrine reviews*, 27(1), 17–46. <https://doi.org/10.1210/er.2004-0021>
- Kementerian Kesehatan RI (n.d.) Kelompok usia dewasa 19-59 tahun. <https://ayosehat.kemkes.go.id/kategori-usia/dewasa>
- Kementerian Kesehatan RI. (2019). Laporan Nasional RISKESDAS 2018. <https://repository.badankebijakan.kemkes.go.id/3514/1/Laporan%20Riskesdas%202018%20Nasional.pdf>



- Levitt, R. B. & Barnack-Tavlaris, J. L. (2020). *Addressing menstruation in the workplace: the menstrual leave debate*. In The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies. https://doi.org/10.1007/978-981-15-0614-7_43
- Masonbrink, A. R., Stancil, S., Reid, K. J., Goggin, K., Hunt, J. A., Mermelstein, S. J., Shafii, T., Lehmann, A. G., Harhara, H., & Miller, M. K. (2019). Adolescent Reproductive Health Care: Views and Practices of Pediatric Hospitalists. *Hospital pediatrics*, 9(2), 100–106. <https://doi.org/10.1542/hpeds.2018-0051>
- Martiana, T., Rahman, F. S., Mahdang, P., Rahmawati, T., Jalaludin, J., & Jalaludin, J. (2019). The influence of work factors on reproductive health of female workers in Sidoarjo industrial area, Indonesia. *Malaysian Journal of Medicine and Health Sciences*, 15(4), 62-67. <http://malrep.uum.edu.my/rep/Record/my.upm.eprints.76434>
- Pinkerton, J. V., Guico-Pabia, C. J., & Taylor, H. S. (2010). Menstrual cycle-related exacerbation of disease. *American Journal of Obstetrics and Gynecology*, 202(3), 221–231. <https://doi.org/10.1016/j.ajog.2009.07.061>
- Roberts, T.-A., Goldenberg, J. L., Power, C., & Pyszczynski, T. (2002). “Feminine protection”: the effects of menstruation on attitudes towards women. *Psychology of Women Quarterly*, 26(2), 131-139. <https://doi.org/10.1111/1471-6402.00051>
- Tanahitumeseng, Y. E. (2017). Makna menstruasi bagi perempuan suku naulu-dusun rohua Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku. Universitas Brawijaya. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/171294/>
- Undang-Undang RI. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>
- Zahra, M. A., Aisyiah, & Nurani, I. A. (2023). Analisis faktor yang berhubungan dengan siklus menstruasi di SMK IT Raflesia Depok. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 7(1), 7-17. <https://doi.org/10.52020/jkwgi.v6i3.5469>