



Implementasi Hak Pekerja Memperoleh Cuti Haid Dalam UU Ketenagakerjaan

Nimas Calista Anggita¹, Dinar Rizka Amelia Mustika², Alfian Respamuji³, Aristya Nadya Azhari⁴

Program Studi Hukum, Universitas Tidar
nimascalistaanggita@gmail.com

Abstrak

Implementasi hak pekerja untuk memperoleh cuti haid dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia merupakan isu penting yang perlu diperhatikan. Cuti haid adalah hak yang diberikan kepada pekerja wanita untuk istirahat selama masa menstruasi mereka. Dalam UU Ketenagakerjaan, terdapat ketentuan yang mengatur mengenai hak cuti haid bagi pekerja wanita. Namun penerapan hak ini seringkali masih menimbulkan permasalahan di lapangan, seperti diskriminasi gender dan kurangnya pemahaman tentang pentingnya hak tersebut. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan pemahaman dan penegakan hak cuti haid bagi pekerja wanita agar dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ada. Penerapan hak pekerja perempuan untuk mendapatkan cuti haid sesuai dengan Pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan isu penting dalam dunia ketenagakerjaan. Pasal tersebut memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan agar dapat menjalani masa haidnya dengan tenang dan nyaman tanpa harus khawatir akan kehilangan pendapatan atau penempatan di tempat kerja. Hak ini memberikan kesempatan bagi pekerja perempuan untuk menjaga kesehatan fisik dan mental mereka selama masa menstruasi, yang pada pasangannya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan secara keseluruhan. Penerapan hak cuti haid ini juga sejalan dengan prinsip kesetaraan gender dan perlindungan terhadap hak asasi manusia, serta mencerminkan komitmen negara dalam memastikan kondisi kerja yang adil dan layak bagi seluruh pekerja.

Kata Kunci: Cuti haid, Hak Pekerja, UU Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Cuti haid adalah hak yang diberikan kepada pekerja perempuan untuk istirahat selama menstruasi, yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan sebagai salah satu bentuk perlindungan terhadap kesehatan dan kesejahteraan pekerja wanita, khususnya pasal 81 Undang - Undang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang waktu istirahat mingguan bagi pekerja, dan juga Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengakui hak pekerja perempuan untuk mengambil cuti melahirkan. Undang-undang ini bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan pada saat hamil dan setelah melahirkan. Penerapan hak tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2015 tentang Penerapan Hak Cuti Hamil Bagi Pekerja Perempuan. Masa cuti melahirkan ditetapkan minimal enam minggu sebelum dan sesudah melahirkan. Selama jangka waktu tersebut, pekerja berhak menerima gaji penuh dari pemberi kerja. Jika seorang pekerja telah bekerja kurang dari satu tahun pada pemberi kerja yang sama, ia tetap berhak menerima tunjangan kehamilan tetapi hanya untuk jangka waktu yang setara dengan masa kerjanya. Pengusaha wajib memberikan cuti melahirkan atas permintaan pekerja yang telah memberikan bukti kehamilan, seperti surat keterangan dokter atau surat keterangan dari fasilitas kesehatan. Karyawan harus mengajukan cuti melahirkan setidaknya satu bulan sebelum tanggal perkiraan melahirkan. Kegagalan untuk melakukan hal ini dapat mengakibatkan penolakan cuti melahirkan atau keterlambatan pelaksanaannya. Selain itu, pemberi kerja dilarang memberhentikan atau memecat seorang pekerja pada saat ia sedang cuti hamil atau dalam waktu enam bulan setelah ia kembali bekerja. Pelanggaran terhadap ketentuan ini dapat mengakibatkan tindakan hukum terhadap pemberi kerja dan potensi sanksi, termasuk denda dan pembekuan atau pencabutan izin usaha. Penting untuk dicatat bahwa ketentuan ini hanya berlaku bagi pekerja perempuan yang memenuhi persyaratan tertentu, misalnya sudah bekerja tetap dan telah bekerja minimal satu tahun pada perusahaan tempat mereka bekerja saat ini sebelum mengambil cuti melahirkan. Implementasi hak ini dapat menjadi indikator sejauh mana kebijakan perlindungan pekerja perempuan dijalankan secara efektif oleh perusahaan¹

Mengenai penegakan hukum dan penerapan UU ketenagakerjaan tidak semua perusahaan memberikan cuti Haid sesuai pasal 81 Undang - Undang Ketenagakerjaan dan hal ini merupakan isu yang penting dalam konteks perlindungan hak-hak pekerja, terutama hak-hak perempuan di tempat kerja. Cuti haid adalah hak yang

¹ Vina Lianto and Fatma Ulfatun Najicha, 'Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid Terhadap Tenaga Kerja Perempuan', *Jurnal Panorama Hukum*, 7.2 (2022), 110–21 <<https://doi.org/10.21067/jph.v7i2.7542>>.

dijamin oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa pekerja perempuan memiliki waktu yang cukup untuk istirahat dan pemulihan selama masa menstruasi mereka, akan tetapi sangat disayangkan masih ada beberapa perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan ini, baik karena kurangnya pemahaman akan peraturan tersebut maupun karena alasan ekonomi atau budaya. Penegakan hukum terhadap perusahaan-perusahaan yang melanggar hak cuti haid sangat penting untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja dan mencegah diskriminasi gender di tempat kerja. Dengan adanya sanksi dan penegakan hukum yang tegas, diharapkan perusahaan akan lebih memperhatikan kewajibannya terhadap pekerja, termasuk dalam hal memberikan hak cuti haid sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia memberikan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan terkait dengan hak mereka untuk mendapatkan cuti haid selama masa menstruasi merupakan hal yang penting karena hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja perempuan dapat menjaga kesehatan dan kesejahteraan mereka selama periode tersebut tanpa harus khawatir kehilangan penghasilan atau diskriminasi di tempat kerja. Penerapan hak cuti haid bagi pekerja perempuan juga sejalan dengan prinsip kesetaraan gender dan non-diskriminasi dalam dunia kerja. Dengan memberikan akses yang adil dan setara terhadap cuti haid, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi seluruh karyawan, tanpa membedakan berdasarkan jenis kelamin².

METODE

Jurnal artikel ini dibuat dengan menggunakan metode penelitian berupa normatif dan Langkah pertama dalam menggunakan metode normatif yang kita ambil berupa melakukan analisis terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur hak pekerja, termasuk hak untuk memperoleh cuti haid. Dalam hal ini, penting untuk memahami secara mendalam pasal-pasal yang berkaitan dengan hak cuti haid, termasuk ketentuan mengenai lamanya cuti, dan perlindungan terhadap pekerja yang mengambil cuti haid. Setelah melakukan analisis terhadap UU Ketenagakerjaan dan mempelajari perbandingan dengan peraturan lain, selanjutnya adalah menyusun panduan pelaksanaan yang jelas dan komprehensif mengenai prosedur dan mekanisme pemberian cuti haid bagi pekerja. Panduan ini dapat mencakup informasi mengenai syarat-syarat pengajuan cuti haid, prosedur pengajuan, batasan waktu pemberian cuti, serta hak-hak pekerja selama menjalani cuti haid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Hak Pekerja Perempuan Mendapat Cuti Haid Sesuai Pasal 81 Undang – Undang Ketenagakerjaan

Perempuan berhak atas pengakuan, penghargaan, dan perlindungan terhadap hak asasi manusianya termasuk hak atas kesehatan dan reproduksi. Hak-hak tersebut dijamin dalam berbagai instrumen internasional seperti Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) dan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM). Sedangkan keadilan gender menekankan kesetaraan perlakuan dan kesempatan bagi laki-laki dan perempuan di semua bidang kehidupan, termasuk dalam pekerjaan. Cuti haid merupakan salah satu bentuk pemenuhan hak asasi manusia pada perempuan dan perwujudan keadilan gender di tempat kerja. Pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan terkait hak mereka untuk mendapatkan cuti haid. Perlindungan hukum ini mencakup penegakan hak-hak dasar pekerja perempuan di tempat kerja, yang diakui sebagai hak asasi manusia. Melalui Pasal 81, Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pekerja perempuan memiliki hak untuk mendapatkan waktu istirahat yang memadai selama masa menstruasi mereka. Perlindungan hukum ini penting untuk mencegah diskriminasi dan penyalahgunaan di tempat kerja.³ Dengan adanya regulasi ini, pekerja perempuan dapat merasa didukung dan dihormati dalam menjalani siklus menstruasi mereka. Selain itu, perlindungan hukum ini juga mendorong perusahaan untuk mengimplementasikan kebijakan yang mendukung kesejahteraan pekerja perempuan, seperti menyediakan fasilitas yang sesuai dan fleksibilitas waktu kerja.

Dengan demikian, pembahasan terkait Pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang perlindungan hukum menyoroti pentingnya pengakuan dan penegakan hak-hak pekerja perempuan dalam lingkungan kerja. Ini merupakan langkah penting dalam memastikan kesetaraan gender dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan bagi semua pekerja. Namun yang terjadi pada perusahaan tekstil di Kabupaten Magelang yang dialami oleh pekerja perempuan disana mereka hanya mendapatkan hak cuti haid satu hari saja, yang pada Pasal 81 pekerja perempuan memiliki hak cuti haid selama mereka menstruasi, pada perusahaan tersebut mereka beralasan apabila pekerja banyak yang cuti dan melakukan cuti dari jangka waktu yang lama, maka jumlah produksi perusahaan tidak akan memenuhi target dan akibatnya perusahaan yang akan mengalami kerugian.

² Windi Arista, 'Penerapan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Berdasarkan Pasal 81 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Jurnal Hukum Tri Pantang*, 6.2 (2020), 75–83 <<https://doi.org/10.51517/jhtp.v6i2.266>>.

³ Elyana Kartikawati Nampira and Anik Setyowahyuningsih, 'Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang', *Public Health Perspective Journal*, 1.1 (2016), 54.

Perusahaan dalam hal ini tidak mengimplementasikan yang telah diamankan dalam Pasal 81 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan tidak memenuhi hak – hak pekerja mereka dengan semestinya. Perusahaan Tekstil di Kabupaten Magelang tersebut juga memberi peraturan bahwa jika pekerja perempuan yang akan mengajukan cuti haid harus melampirkan surat keterangan dokter, tetapi perusahaan sendiri juga yang menentukan dokter sendiri untuk para pekerja yang akan mengajukan cuti haid ataupun cuti karena sakit. Hal ini terlihat jika perusahaan hanya mengungtungkan sepihak saja tanpa memperhatikan hak – hak pekerjanya, yang sudah jelas antara perusahaan selaku yang memberi kerja dan pekerja selaku penerima kerja memiliki hak dan kewajibannya masing – masing yang telah diatur dalam undang – undang ketenagakerjaan, tidak hanya memberikan hak upah saja tetapi hak – hak pekerja lain yang diatur dalam undang – undang ketenagakerjaan, hal ini pula perlu diketahui oleh pemerintah daerah setempat untuk mendapat peringatan terhadap perusahaan tersebut agar tidak sewenang – wenang dalam memperkerjakan pekerjanya.

Pengaturan kebijakan dalam penerapan cuti haid yang terdapat dalam Undang – undang Ketenagakerjaan telah menegaskan terdapat “*perlindungan afirmatif*” yang memiliki maksud bahwa pemberi kerja atau dalam hal ini perusahaan atau pengusaha berkewajiban membebaskan pekerja perempuan pada masa haid sesuai yang diatur dalam Pasal 13 ayat (1) Undang – Undang Ketenagakerjaan.⁴ Dalam kesepakatan antara pemberi kerja dengan penerima kerja seharusnya terdapat klausul tentang pemberian hak cuti haid bagi pekerja perempuan, karena hal ini untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan.⁵ Salah satu memberikan cuti haid bagi pekerja perempuan ini dimaksud sebagai bentuk untuk menghormati hak pekerja perempuan.⁶ Penerapan cuti haid masih kurang diterapkan dalam dunia ketenagakerjaan, perlu adanya tindakan dari negara yang dalam hak asasi manusia negara berkewajiban melindungi setiap hak – hak warga negaranya, yang dalam permasalahan ini negara menjadi wasit dalam penegakan terkait dengan hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan penerima kerja agar keadilan dapat tercapai.⁷ Karena apabila kebijakan cuti haid ini tidak terlaksana dengan semestinya perlindungan hukum dan hak – hak bagi pekerja tidak sesuai yang diamankan, serta peran negara belum maksimal karena dalam praktiknya perusahaan – perusahaan di Indonesia masih banyak yang tidak memberikan hak bagi pekerjanya, terkait cuti haid ini merupakan hal yang krusial bagi seorang wanita karena dapat mempengaruhi kesehatan reproduksinya.⁸

Penegakan Hukum Bagi Perusahaan Yang Tidak Memberikan Hak Cuti Haid Sesuai Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan muncul atas dasar pemikiran-pemikiran yang bertujuan untuk memberikan perlindungan untuk semua pihak yang paling utama yaitu pekerja/buruh yang mereka sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan pekerjaan diantara semua pihak yang mempunyai kesamaan dan perbedaan yang sangatlah besar. Persamaan diantara para pihak yaitu manusia itu sama-sama ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang memiliki martabat atas kemanusiaan. Perbedaan diantara para pihak yaitu kedudukan ekonomi dan status sosial yang pekerja/buruh memiliki penghasilan sesuai dengan pekerjaan mereka masing-masing. Pemerintah sudah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh yang khususnya adalah untuk pekerja/buruh perempuan.

Perempuan sangatlah rentan dengan tindakan-tindakan diskriminasi, pelecehan seksual, kekerasan, dan tindakan kejahatan lainnya. Perlindungan kepada pekerja/buruh terutama perempuan merupakan sebagai acuan keseriusan pemerintah untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh pada perempuan diantaranya adalah larangan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁹ Bentuk perlindungan yang selanjutnya adalah terkait dengan perlindungan Pekerja/Buruh perempuan terkait dengan cuti haid. Pemerintah sudah membentuk sebuah peraturan untuk melindungi hak pekerja/buruh perempuan ketika haid. Perlindungan terkait cuti haid diatur dalam Pasal 81 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :1))Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. 2) pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.¹⁰

⁴ Khamid Istakhori, '12-Article Text-60-1-10-20200413', 1.2 (2017), 158–74.

⁵ Habib Akbar Al Apdolah and Yeni Huriani, 'Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di SMP Nusaibah Leadership Islamic Boarding School', *Jurnal Iman Dan Spiritualitas*, 2.3 (2022), 327–32 <<https://doi.org/10.15575/jis.v2i3.18572>>.

⁶ Fitriani Fitriani and others, 'Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Bagi Buruh Perempuan Di Pt. Asera Tirta Posidonia', *Tadayun: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 3.2 (2022), 153–62 <<https://doi.org/10.24239/tadayun.v3i2.78>>.

⁷ Dhita Ayu Pramesti, Wiwi Widiastuti, and Fitriyani Yuliawati, 'Peran Negara Dalam Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Pada Pemenuhan Cuti Haid Di Kota Cimahi', *Jurnal Ilmu Politik Dan Pemerintahan*, 7.1 (2021), 29–46 <<https://doi.org/10.37058/jipp.v7i1.2619>>.

⁸ Lianto and Najicha.

⁹ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan, Literasi Nusantara*, 2020.

¹⁰ M. Bagus Basofi and Irma Fatmawati, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja', *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10.1 (2023), 77–86 <<https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>>.

Perlindungan hukum untuk pekerja/buruh perempuan juga tercantum dalam Konvensi Internasional Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women yang telah diratifikasi dengan Pasal 11 Huruf f Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 (CEDAW). Perempuan mempunyai sistem reproduksi yang akan memiliki akibat dengan fungsi reproduksi salah satunya adalah menstruasi yang terjadi pada perempuan setiap bulan dengan siklus yang berbeda. Sistem reproduksi perempuan antara yang satu dengan yang lainnya itu sangatlah berbeda. Menstruasi hari pertama kadang ada yang merasakan sakit, bahkan juga ada yang tidak merasakan sakit sama sekali. Hak cuti haid sama dengan hak cuti lainnya seperti hak cuti tahunan dan hak cuti melahirkan, ketentuan tersebut sesuai dengan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 yang memberikan pernyataan bahwa pekerja wanita tidak boleh diwajibkan untuk bekerja pada hari pertama dan hari kedua mereka haid.¹¹

Perusahaan sering kali banyak yang tidak memberikan hak untuk cuti haid kepada para pekerjanya, baik itu perusahaan yang memiliki pekerja buruh pabrik atau perusahaan yang memiliki buruh kerah putih atau buruh yang profesional. Seringkali hak pelaksanaan terhadap cuti haid itu diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja sama. Tentang banyaknya perusahaan yang tidak memberikan izin terkait dengan cuti haid, penyebabnya karena para pekerja yang tidak menuntut hak tersebut, hak itu memang tidak diberikan secara cuma-cuma untuk pekerja/buruh yang terutama perempuan dari perusahaan yang memiliki keinginan untuk tidak ada cuti haid tahunan atau hak cuti haid lainnya.

Pelaksanaan cuti haid akan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama. Semakin banyak karyawan yang mangkir karena cuti sangatlah berdampak pada produksi. Banyak pekerja yang tidak mengetahui bahwa bisa mendapatkan cuti haid. Pekerja tidak menuntut dan perusahaan juga tidak menyediakan hak cuti haid. Adapun perusahaan yang memang sengaja tidak memberikan hak cuti haid dalam peraturannya. Sanksi untuk perusahaan yang tidak memberikan hak cuti haid kepada para pekerjanya salah satunya adalah sanksi terhadap pelanggaran pemberian hak cuti haid dan istirahat lainnya yang sah, perusahaan juga bisa mendapatkan sanksi pidana penjara 1 bulan s/d 4 tahun dan denda antara Rp.10 juta s/d Rp. 400 juta terhadap perusahaan yang tidak memberikan upah untuk pekerja/buruh. Pada Pasal 186 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137 dan Pasal 138 (1), dikenakan sanksi penjara paling singkat 1 bulan dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Pasal 186 ayat (2) “tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan pidana pelanggaran”.¹²

KESIMPULAN

Akibat hukum yang disebabkan ketika perusahaan tidak memberikan cuti haid bagi pekerja yaitu dijatuhkan hukuman penjara paling sedikit 1 bulan dan paling lama 4 tahun dan paling sedikit Rp.10.000.000,00 dan paling banyak Rp.400.000.000,00 yang sudah sesuai dengan Pasal 186. Pemerintah sudah membentuk sebuah peraturan untuk melindungi hak pekerja/buruh perempuan ketika haid. Perlindungan terkait cuti haid diatur dalam Pasal 81 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :1))Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. 2) pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Sebaiknya perusahaan harus memperhatikan hak-hak pekerja yang salah satunya adalah perempuan, banyak perusahaan yang tidak memperhatikan tentang hak cuti haid daripada hak-hak lainnya. Cuti haid adalah hak yang sudah tercantum dalam Peraturan Perundang-Undangan yang harus dijalankan. Walaupun perusahaan sudah mengetahui peraturan yang sudah berlaku akan tetapi tidak melaksanakannya sesuai dengan prosedurnya maka dapat dikenakan sanksi untuk perusahaan yang tidak menjalankan peraturan tersebut kepada pihak yang berwenang untuk tercapainya sebuah hubungan industrial, yang saling membutuhkan antara pihak perusahaan dengan tenaga kerja yang salah satunya adalah tenaga kerja perempuan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena rahmat-Nya, kami dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Penulisan ini kami lakukan dalam rangka pemenuhan tugas akhir Mata Kuliah Hukum Kekayaan Intelektual pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tidar. Kami menyadari bahwa tanpa adanya bantuan

¹¹ Mawar Ella Sukmarani and Arianto Nugroho, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja /Buruh Wanita Atas Cuti Haid (Studi Di PT Wahyu Manunggal Sejati)', *Jurnal Novum*, 3.4 (2016).

¹² AMARHADI EFFENDI, 'IMPLEMENTASI KEWAJIBAN PENGUSAHA TERHADAP PEMENUHAN HAK-HAK REPRODUKSI REPRODUKSI SALES PROMOTION GIRL DI DEPARTEMENT STORE', *Analytical Biochemistry*, 11.1 (2018), 1–5 <<http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>>.

dan bimbingan dari berbagai pihak, sulit bagi kami untuk dapat menyelesaikan karya tulis ini. Kami sebagai penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dalam karya tulis ini, untuk itu kami menerima kritik dan saran yang dapat membangun kami untuk menghasilkan karya tulis yang lebih baik ke depannya. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan semoga karya tulis kami dapat bermanfaat bagi para pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Apdolah, Habib Akbar Al, and Yeni Huriani, 'Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di SMP Nusaibah Leadership Islamic Boarding School', *Jurnal Iman Dan Spiritualitas*, 2.3 (2022), 327–32 <<https://doi.org/10.15575/jis.v2i3.18572>>
- Arista, Windi, 'Penerapan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Berdasarkan Pasal 81 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Jurnal Hukum Tri Pantang*, 6.2 (2020), 75–83 <<https://doi.org/10.51517/jhtp.v6i2.266>>
- Basofi, M. Bagus, and Irma Fatmawati, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja', *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10.1 (2023), 77–86 <<https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>>
- EFFENDI, AMARHADI, 'IMPLEMENTASI KEWAJIBAN PENGUSAHA TERHADAP PEMENUHAN HAK-HAK REPRODUKSI REPRODUKSI SALES PROMOTION GIRL DI DEPARTEMENT STORE', *Analytical Biochemistry*, 11.1 (2018), 1–5 <<http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>>>
- Fitriani, Fitriani, Nurul Adliyah, Muhammad Ashabul Kahfi, and Nurhalisa Nurhalisa, 'Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Bagi Buruh Perempuan Di Pt. Asera Tirta Posidonia', *Tadayun: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 3.2 (2022), 153–62 <<https://doi.org/10.24239/tadayun.v3i2.78>>
- Harahap, Arifuddin Muda, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Literasi Nusantara*, 2020
- Istakhori, Khamid, '12-Article Text-60-1-10-20200413', 1.2 (2017), 158–74
- Lianto, Vina, and Fatma Ulfatun Najicha, 'Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid Terhadap Tenaga Kerja Perempuan', *Jurnal Panorama Hukum*, 7.2 (2022), 110–21 <<https://doi.org/10.21067/jph.v7i2.7542>>
- Nampira, Elyana Kartikawati, and Anik Setyowahyuningsih, 'Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang', *Public Health Perspective Journal*, 1.1 (2016), 54
- Pramesti, Dhita Ayu, Wiwi Widiastuti, and Fitriyani Yuliawati, 'Peran Negara Dalam Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Pada Pemenuhan Cuti Haid Di Kota Cimahi', *Jurnal Ilmu Politik Dan Pemerintahan*, 7.1 (2021), 29–46 <<https://doi.org/10.37058/jipp.v7i1.2619>>
- Sukmarani, Mawar Ella, and Arianto Nugroho, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja /Buruh Wanita Atas Cuti Haid (Studi Di PT Wahyu Manunggal Sejati)', *Jurnal Novum*, 3.4 (2016)