

# **Analisis Yuridis Implementasi Pemenuhan Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan Terkait Undang-Undang No. 13 Tahun 2003**

**Yaomi Tachyata Masning Rhuina<sup>a</sup>, Yudi Kornelis<sup>b</sup>**

*Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam*

*Corresponding Author:*

*<sup>a</sup>yaomi.tachta1806@gmail.com*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan pemeriksaan komprehensif yang berupaya menilai sejauh mana hak-hak pekerja perempuan dipenuhi dan dilindungi dalam kaitannya dengan cuti haid di Indonesia. Penelitian hukum normative adalah metode penelitian yang digunakan, dan pendekatan analisis kualitatif digunakan untuk mengatasi masalah penelitian. Tinjauan literatur menyeluruh dilakukan untuk menganalisis kondisi saat ini, termasuk kesadaran publik, regulasi perusahaan, perlindungan hukum, dan tantangan implementasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa, meskipun ada regulasi yang mengatur, hak cuti haid di Indonesia belum sepenuhnya optimal di banyak perusahaan. Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang hak-hak pekerja perempuan yang benar belum tercapai yang mengakibatkan ketidakadilan, diskriminasi, dan bahkan kekerasan terhadap pekerja Perempuan, sehingga terhambatnya perlindungan hukum bagi pekerja tersebut. Dengan demikian, perbaikan kebijakan, peningkatan kesadaran, dan penegakan hukum yang lebih ketat menjadi kunci untuk mencapai lingkungan kerja yang mendukung hak-hak pekerja perempuan di Indonesia.

**Kata Kunci :** Hak pekerja, Cuti haid, Perempuan.

## **ABSTRACT**

This research is a comprehensive examination that seeks to assess the extent to which women workers' rights regarding menstrual leave in Indonesia are fulfilled and protected. Normative legal research was used, and a qualitative analysis approach was employed to address the research problem. A thorough literature review analyzed current conditions, including public awareness, company regulations, legal protections, and implementation challenges. The research findings show that, despite regulations, many companies have not fully optimized the right to menstrual leave in Indonesia. Proper implementation of the Labor Law on the rights of women workers has not been achieved, resulting in injustice, discrimination, and even violence against women workers, hindering legal protection for these workers. Thus, improved policies, increased awareness, and stricter law enforcement are crucial to achieving a work environment supporting women's rights in Indonesia.

**Keywords :** Workers' rights, Menstrual leave, Women.

## PENDAHULUAN

Setiap jenis usaha yang legal atau tidak, dimiliki oleh individu, persekutuan, atau badan hukum, baik sektor swasta maupun negara yang mempekerjakan orang-orang dengan imbalan upah atau bentuk imbalan lainnya, hal ini merupakan definisi perusahaan seperti yang dinyatakan dalam Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk mencapai tujuan, sebuah perusahaan membutuhkan orang atau sumber daya manusia. “Setiap orang yang bekerja untuk upah atau menerima kompensasi lain” didefinisikan sebagai pekerja dalam Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan membayar kompensasi ini, karyawan mencapai hak-hak yang mereka peroleh dari perusahaan dengan memenuhi kewajiban mereka.

Di era reformasi ini, tampaknya ada peningkatan penerapan hak asasi manusia. Di satu sisi bagaimanapun, diskriminasi terhadap Perempuan khususnya masih ada hingga saat ini. Diskriminasi berdasarkan gender, dan perlakuan yang memberi laki-laki dan perempuan kesempatan dan hak istimewa yang berbeda adalah beberapa contoh perlakuan yang tidak adil. Diskriminasi gender dalam melakukan tugas seorang pekerja tidak boleh ditoleransi. Ini berkaitan dengan memberikan kesempatan yang sama untuk pekerjaan, seperti yang dijelaskan lebih rinci dalam Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Setiap orang dalam tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama, bebas dari diskriminasi untuk menemukan pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa pekerja laki-laki dan perempuan memiliki hak dan peluang yang sama di tempat kerja sebagai warga negara.

Konstitusi, yang memberi laki-laki dan perempuan hak yang sama atas dasar yang sama dengan pekerja lain, menyatakan bahwa kedua gender tersebut memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk terlibat dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat dan negara (Maudina & Nurdin, 2023).

Perempuan dilindungi secara hukum dari periode haid oleh Pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang membahas cuti haid. “Pekerja perempuan yang selama haid merasa sakit dan memberi tahu pengusaha, tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua haid”.

Tujuan dari dibuatnya peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah untuk meringankan kondisi kerja bagi karyawan Perempuan. Meskipun undang-undang mengakui hak untuk cuti haid ada banyak hambatan dalam cara mengeksploitasi hak-hak ini yang membutuhkan lebih banyak kegiatan praktis dan pemahaman yang lebih mendalam tentang situasi dan tindakan yang lebih nyata. Para pekerja perempuan terus dikecualikan dari hak-hak yang mereka miliki. Misalnya, seorang karyawan perempuan tidak diperbolehkan untuk mengambil cuti haid, dia hanya diizinkan untuk istirahat di klinik perusahaan.

Dalam penelitian sebelumnya, Sinukaban dalam jurnalnya yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender Di Indonesia” dan Djakaria dalam jurnalnya yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi”, keduanya menggarisbawahi perlindungan hukum terhadap pekerja Perempuan. Meskipun beberapa bentuk perlindungan diatur dalam peraturan perundang-undangan, implementasinya masih memerlukan perhatian lebih lanjut. Kendala melibatkan berbagai pelanggaran hak

pekerja Perempuan, dengan dominasi kuasa dari pihak Perusahaan sebagai penyedia kerja (Djakaria, 2018; Sinukaban, 2021).

Tulisan ini akan berfokus pada permasalahan utama dalam artikel ini, yaitu: Seberapa baik penerapan kepatuhan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan hak pekerja perempuan, khususnya hak untuk cuti haid? Apa hambatan yang ada bagi perempuan yang mencoba untuk menggunakan hak mereka untuk cuti haid?

Penelitian ini bertujuan Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan analisis yuridis terhadap implementasi pemenuhan hak cuti haid bagi pekerja perempuan di Indonesia, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana hak-hak pekerja perempuan terkait cuti haid dipenuhi dan dilindungi oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan yang menghalangi pekerja perempuan dalam menggunakan hak cuti haid mereka, termasuk kendala budaya, sosial, dan kebijakan perusahaan yang kurang mendukung. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih efektif dan strategi peningkatan kesadaran yang dapat membantu mengoptimalkan perlindungan hukum dan pemenuhan hak cuti haid bagi pekerja perempuan di Indonesia. Melalui pendekatan kualitatif dan analisis hukum normatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan mendukung hak-hak pekerja perempuan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, yang berfokus pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan studi literatur yang mencakup berbagai sumber hukum seperti undang-undang, peraturan pemerintah, jurnal ilmiah, buku, dan dokumen terkait lainnya yang relevan dengan topik hak cuti haid bagi pekerja perempuan. Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur yang komprehensif untuk mendapatkan gambaran yang lengkap mengenai situasi dan tantangan yang dihadapi dalam implementasi hak cuti haid di Indonesia.

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif, yang bertujuan untuk memahami dan mengevaluasi berbagai aspek terkait pelaksanaan hak cuti haid. Analisis data dilakukan dengan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari literatur yang dikaji, seperti kesadaran publik, regulasi perusahaan, perlindungan hukum, dan tantangan implementasi. Setiap tema dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan kontradiksi yang ada. Temuan penelitian disajikan secara sistematis dengan menguraikan kondisi saat ini, hambatan yang dihadapi, serta potensi solusi yang dapat diterapkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah mengatur hak cuti haid bagi pekerja perempuan, implementasinya masih belum optimal di banyak perusahaan. Hambatan utama mencakup kurangnya kesadaran dan pengetahuan mengenai hak cuti haid, stigma dan diskriminasi budaya terkait menstruasi, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Selain itu, ketidakjelasan kebijakan perusahaan dan prosedur

administrasi yang rumit membuat pekerja enggan menggunakan hak cuti haid. Tekanan ekonomi dan tuntutan produktivitas juga menambah kesulitan, sementara kurangnya fasilitas pendukung di tempat kerja memperburuk situasi. Berdasarkan temuan ini, penelitian ini merekomendasikan perlunya peningkatan kesadaran dan edukasi mengenai hak cuti haid, perbaikan kebijakan perusahaan, serta penegakan hukum yang lebih ketat untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja perempuan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Implementasi Pemenuhan Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan**

Undang-undang yang relevan dengan hak-hak perempuan melindungi hak asasi manusia mereka yang khusus. Peraturan Perlindungan Hak Asasi Manusia mengatakan bahwa wanita adalah salah satu kategori yang paling membutuhkan perhatian khusus (Kartika, 2019).

Memberikan waktu istirahat kepada pekerja perempuan saat masa haid bukanlah tindakan yang memberi mereka keistimewaan dibandingkan pekerja laki-laki. Perempuan memiliki sistem reproduksi yang berbeda dari laki-laki. Oleh karena itu, pekerja perempuan berhak mendapatkan perlindungan atas perbedaan tersebut.

Implementasi cuti haid untuk karyawan perempuan dapat memiliki efek positif jika dapat dilakukan secara bersamaan dan di bawah pengawasan pemerintah yang ketat, karena kemungkinan keberhasilan sangat tinggi. Dampak yang akan timbul seperti:

1. Tidak diragukan lagi, akan terjadi peningkatan produktivitas pekerja. Konsentrasi dan hasil kerja akan meningkat pada hari ketiga setelah istirahat atau pemulihan pada periode pertama dan kedua.
2. Akan ada lebih banyak suasana yang menguntungkan di kantor perusahaan. Perempuan yang haid mungkin memiliki emosi yang kadang-kadang tidak stabil, yang dapat membuat tempat kerja kurang menguntungkan;
3. Membuat perusahaan menjadi lebih menarik. Karena perusahaan dan karyawannya memiliki kesepakatan tentang cuti haid, karyawan perempuan lebih tertarik untuk bergabung dan bekerja untuk perusahaan yang sama. Ini karena hak dan kesehatan wanita dihargai dan dilindungi secara hukum.

Negara memberikan perlindungan hukum terhadap kepentingan individu, termasuk hak atas cuti haid. Setiap orang memiliki hak yang harus dijamin oleh hukum, yang bertujuan untuk menjaga kerjasama yang harmonis tanpa menimbulkan tekanan pada kedua belah pihak, baik mereka yang dianggap lemah maupun yang dianggap kuat (Lianto & Najicha, 2022).

Istilah “perlindungan hukum” dalam konteks ini merujuk pada tindakan yang diambil oleh pemerintah sebagai pembuat peraturan untuk menjamin bahwa hak-hak pekerja perempuan tidak dilanggar oleh pihak-pihak tertentu (Sudharma, K. J. A., Artami, I. A. K., & Rachella, 2021).

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia adalah undang-undang utama yang mengatur ketenagakerjaan dan hak-hak pekerja. Beberapa pasal dalam undang-undang ini secara khusus memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan, termasuk hak cuti haid. Banyak perempuan masih belum menyadari hal ini. Padahal, pada hari pertama dan kedua siklus haid, setiap pekerja perempuan berhak mendapatkan cuti haid (Hetharie & Tulia, 2020). Pasal 81 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan mengatur cuti haid. Unsur-unsur yang terdapat dalam pasal tersebut meliputi:

1. Hak cuti haid:

- Pekerja atau buruh perempuan yang merasakan sakit saat haid berhak untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid.
- Syaratnya adalah pekerja perempuan harus memberitahukan kepada pengusaha tentang kondisinya.

2. Regulasi pelaksanaan:

- Pelaksanaan ketentuan mengenai cuti haid ini harus diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Unsur-unsur ini menjelaskan bahwa pekerja perempuan memiliki hak untuk mendapatkan cuti saat haid, asalkan mereka memberitahukan kondisinya kepada pengusaha, dan bahwa aturan detail mengenai pelaksanaannya harus dicantumkan dalam dokumen-dokumen resmi perusahaan.

Kerangka hukum yang relevan dalam perlindungan hak cuti haid bagi pekerja perempuan di Indonesia dapat ditemukan dalam beberapa pasal penting Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 81 mengatur secara khusus tentang hak cuti haid. Ayat (1) dari pasal ini menyatakan bahwa pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid. Ayat (2) menegaskan bahwa pelaksanaan ketentuan pada ayat (1) harus diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dalam praktiknya Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, karyawan perempuan biasanya diminta untuk mengunjungi klinik perusahaan untuk pemeriksaan. Jika kondisi mereka dianggap terlalu parah bagi mereka untuk terus bekerja pada hari itu, mereka diizinkan untuk istirahat di rumah. Ini tidak memberikan bantuan lengkap untuk karyawan perempuan karena nyeri haid dapat terjadi sebelum seorang Perempuan tersebut tiba di tempat kerja dan melakukan tugasnya, seperti tepat sebelum dia pergi ke tempat kerja atau di malam hari dan jauh sebelum dia mulai bekerja untuk perusahaan.

Bisa dikatakan bahwa perlindungan tenaga kerja di Indonesia belum sepenuhnya diterapkan, terutama ketika datang ke tenaga kerja perempuan, di mana beberapa pengusaha masih menolak untuk memberinya semua haknya (Made & Putri, 2021). Bahkan, di beberapa perusahaan, pemberian cuti haid tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memang mencakup aturan mengenai cuti haid, tetapi rincian teknis pelaksanaannya, seperti prosedur pengajuan dan pelaksanaan cuti haid, tidak diatur dalam undang-undang tersebut (Fitriani et al., 2022).

Namun demikian, ada juga beberapa perusahaan Indonesia memanfaatkan hak cuti haid dengan mematuhi ketentuan Undang-Undang dengan sebaik-baiknya dan semaksimalnya. Namun, masih ada beberapa kelemahan dalam prosesnya, dan syarat-syarat tertentu harus dipenuhi agar dapat mengambil cuti haid sebagaimana mestinya:

1. Surat keterangan dokter
2. Izin cuti haid diberikan sebanyak 2 kali dalam sebulan
3. Izin cuti diberikan jika ada yang dapat menggantikan pekerjaan karyawan tersebut.

Meisiani dalam penelitiannya pada PT. Bali Camel Safari's mendapati bahwa cuti haid tidak diatur dalam kontrak kerja atau peraturan kerja perusahaan. Namun, karena perusahaan mengakui bahwa memberikan karyawan hak untuk cuti haid sangat penting untuk melindungi hak-hak mereka, penerapan hak ini bukanlah cuti khusus bulanan yang diberikan kepada karyawan perempuan, melainkan cuti sakit. Ketika seorang pekerja meminta cuti haid, sistem ini memberikan itu asalkan mereka memiliki surat keterangan dokter (Meisiani & Suyatna, 2019).

Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Fitirani menyebutkan bahwa pemberian cuti selama periode haid tidak diatur baik dalam Perjanjian Kerja maupun Peraturan Perusahaan PT. Asera Tirta Posidonia. Terlepas dari ketidaknyamanan periode haid, karyawan tidak dapat mengajukan permohonan cuti pada hari pertama periode mereka karena baik perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan tidak diaturnya kebijakan cuti haid. Jika seorang karyawan mengalami ketidaknyamanan haid pada hari pertama kerja, dia dapat menggunakan area istirahat tempat kerja hanya untuk rasa sakit yang dia rasakan saat di tempat kerja atau dia dapat mengajukan izin sakit secara lisan atau tertulis (Fitriani et al., 2022).

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, seorang pekerja perempuan berhak menerima upah penuh sesuai dengan ketentuan yang berlaku, bahkan saat mengalami rasa sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya, di mana mereka tidak diharuskan untuk bekerja (Safitri & Apriani, 2022). Ketentuannya adalah sebagai berikut:

1. Seorang karyawan perempuan diharuskan untuk memberitahu perusahaan jika dia jatuh sakit pada hari pertama siklus haidnya;
2. Setiap kelainan dalam siklus menstruasi karyawan yang terjadi di tempat kerja harus dilaporkan kepada pengawas;
3. Jika ada kelainan haid yang disertai dengan pernyataan dokter selama lebih dari dua hari berturut-turut;
4. Hak cuti tahunan tidak terpengaruh oleh cuti haid.

Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa surat dari dokter tidak diperlukan untuk disampaikan dengan pemberitahuan cuti haid. Tetapi perusahaan memiliki ide yang berbeda, yang harus didukung oleh dokumen medis yang menyatakan bahwa karyawan wanita itu benar-benar mengalami gejala haid pada saat itu.

#### **Faktor Penghambat Penerapan Cuti Haid**

Cuti haid jarang benar-benar diterapkan di dunia nyata karena masih ada tantangan atau hambatan tertentu yang menimbulkan pertanyaan tentang seberapa baik dan sepenuhnya cuti haid ini dapat diterapkan. Faktor yang sering menimbulkan terhambatnya pemenuhan cuti haid adalah karena kebutuhan ekonomi, pekerja menandatangani kontrak kerja tanpa memperhatikan jam kerja, hari libur, atau lokasi tempat kerja. Bagi mereka yang terpenting adalah mereka dapat bekerja dan diberi upah oleh Perusahaan (Yahya et al., 2016). Hal ini dapat menyebabkan karyawan perempuan tidak menyadari hak dan tanggungjawab mereka yang kemudian dapat dimanfaatkan oleh pengusaha.

Pemenuhan cuti haid yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan di beberapa negara seringkali terkendala oleh berbagai faktor. Salah satu kendala utama adalah stigma dan diskriminasi yang masih kental di banyak budaya, di mana menstruasi dianggap sebagai topik yang tabu dan memalukan. Hal ini menyebabkan banyak pekerja ragu untuk meminta cuti

haid karena khawatir akan stigma atau dianggap lemah. Selain itu, kurangnya kesadaran dan pengetahuan tentang hak-hak cuti haid, baik di kalangan pekerja maupun pemberi kerja, sering menjadi penghambat. Lingkungan kerja yang tidak mendukung juga memperburuk situasi, dengan beberapa perusahaan menganggap cuti haid tidak perlu atau mengganggu produktivitas. Seorang pengusaha yang tidak sepenuhnya mengerti keuntungan menawarkan pekerjaannya kebijakan cuti haid. Perusahaan percaya bahwa program ini merupakan hambatan bagi proses produksi. Sementara itu, dengan memberikan karyawan dua hari cuti selama siklus haid mereka dapat meningkatkan produktivitas pekerja perempuan.

Ketidajelasan kebijakan perusahaan mengenai cuti haid dapat membuat pekerja merasa ragu atau tidak didukung. Tekanan ekonomi dan tuntutan produktivitas sering membuat pekerja enggan mengambil cuti haid karena takut kehilangan upah atau bonus. Proses administrasi yang rumit dan memakan waktu juga menjadi penghalang. Selain itu, kurangnya fasilitas pendukung seperti ruang istirahat khusus atau akses ke produk menstruasi di tempat kerja menambah kesulitan. Di sektor informal atau pekerjaan dengan jam kerja fleksibel, kebijakan cuti haid seringkali tidak relevan atau sulit diterapkan.

Selain itu, kesulitan yang dihadapi perusahaan untuk memverifikasi apakah karyawan mereka mengalami menstruasi atau tidak adalah hambatan lain yang menghalangi pelaksanaan hak atas cuti haid. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa beberapa karyawan perempuan sering menggunakan hak mereka untuk cuti haid untuk mencegah pengurangan cuti tahunan mereka. Dengan ini cuti haid di sisi lain dipandang negatif karena tidak semua wanita memiliki rasa sakit saat haid yang mempengaruhi konsistensi kinerja. Hal ini dapat memberikan kesenjangan dalam pekerjaan untuk karyawan Perempuan lainnya. Untuk mengatasi kendala-kendala ini, diperlukan pendekatan yang komprehensif, termasuk edukasi dan peningkatan kesadaran, perubahan budaya kerja, serta kebijakan dan prosedur yang mendukung pekerja dalam menggunakan hak cuti haid tanpa hambatan.

## **SIMPULAN**

Analisis yang dilakukan mengarah pada kesimpulan bahwa meskipun hak cuti haid di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, implementasinya masih jauh dari optimal di banyak perusahaan. Hambatan utama mencakup stigma dan diskriminasi budaya terkait menstruasi, kurangnya kesadaran dan pengetahuan tentang hak-hak cuti haid, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Selain itu, ketidakjelasan kebijakan perusahaan dan prosedur administrasi yang rumit membuat pekerja enggan menggunakan hak cuti haid. Tekanan ekonomi dan tuntutan produktivitas juga menambah kesulitan, sementara kurangnya fasilitas pendukung di tempat kerja memperburuk situasi. Banyak pekerja perempuan merasa hak mereka tidak dihargai atau dilindungi, yang berkontribusi pada ketidakadilan, diskriminasi, dan bahkan kekerasan terhadap pekerja perempuan. Meskipun beberapa perusahaan mematuhi ketentuan undang-undang, banyak yang masih belum sepenuhnya menerapkannya, sehingga diperlukan upaya lebih lanjut untuk mencapai perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja perempuan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Djakaria, M. (2018). PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WANITA UNTUK

- MEMPEROLEH HAK-HAK PEKERJA DIKAITKAN DENGAN KESEHATAN REPRODUKSI. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 3(1), 1–14. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v3n1.2>
- Fitriani, F., Adliyah, N., Kahfi, M. A., & Nurhalisa, N. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Bagi Buruh Perempuan Di Pt. Asera Tirta Posidonia. *Tadayun: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 3(2), 153–162. <https://doi.org/10.24239/tadayun.v3i2.78>
- Hetharie, Y., & Tulia, A. L. (2020). Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Dalam Peraturan Perusahaan. *Bacarita Law Journal*, 1(1), 54–61. <https://doi.org/10.30598/bacarita.v1i1.2791>
- Kartika, F. B. (2019). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK SEBAGAI PEKERJA WANITA OUTSOURCING DITINJAU DARI UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. *Jurnal Lex Justitia*, 1(1), 52–60. <http://ejournal.potensi-utama.ac.id/ojs/index.php/LexJustitia/article/view/570/762>
- Lianto, V., & Najicha, F. U. (2022). Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid terhadap Tenaga Kerja Perempuan. *Jurnal Panorama Hukum*, 7(2), 110–121. <https://doi.org/10.21067/jph.v7i2.7542>
- Made, N., & Putri, D. A. (2021). Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Melahirkan Terhadap Pekerja Perempuan Di Villa Surya Mas. *Jurnal Kertha Semaya*, 9(5), 895–903. <https://doi.org/10.24843/KS.2021.v09.i05.p14>
- Maudina, & Nurdin, M. (2023). Implementasi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Hal Penyelesaian Pemenuhan Hak Pekerja Wanita. *Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, 5(1), 393–400. <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v5i1.2378>
- Meisiani, N. M. R., & Suyatna, I. N. (2019). Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Terhadap Pekerja Perempuan (Studi Pada PT. Bali Camel Safaris's). *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 7, 1–15.
- Safitri, D. D., & Apriani, R. (2022). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WANITA MENGENAI HAK CUTI MENSTRUASI YANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003. *Jurnal Justitia: Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora*, 9(3), 1151–1159. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/Justitia/article/view/4075/pdf>
- Sinukaban, E. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender di Indonesia. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 395–406. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>
- Sudharma, K. J. A., Artami, I. A. K., & Rachella, B. (2021). TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM HAK CUTI HAID DALAM UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. *Vyavahara Duta*, 16(1), 1–13. <https://www.ejournal.ihdn.ac.id/index.php/VD/article/view/2068/1660>
- Yahya, I., Solechan, & Suhartoyo. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Wanita Di Pt. Pura Nusapersada Kudus. *Diponegoro Law Journal*, 5(3), 1–10. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/article/view/12407/12040>