

# PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK CUTI HAID BAGI BURUH PEREMPUAN DI PT. ASERA TIRTA POSIDONIA

Fitriani Jamaluddin<sup>1</sup>, Nurul Adliyah<sup>2</sup>, Muhammad Ashabul Kahfi<sup>3</sup>, Nurhalisa<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Institut Agama Islam Negeri Palopo

fitriani\_jamaluddin@iainpalopo.ac.id

## Abstract

*This study aims to implement menstrual leave and legal protection against the provision of menstrual leave for female workers at PT. Asera Tirta Posidonia. The results of the study indicated that in the work agreement, company regulations, and collective labor agreements at PT. Asera Tirta Posidonia did not have any rules regarding the provision of menstrual leave. Legal protection for female workers in terms of fulfilling the right to menstrual leave has not been carried out maximally by preventive and repressive legal protection.*

**Keywords:** Labor; Leave rights; Menstruation; Women.

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menerapkan cuti haid di PT. Asera Tirta Posidonia dan perlindungan hukum terhadap pemberian cuti haid bagi pekerja wanita di PT. Asera Tirta Posidonia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama di PT. Asera Tirta Posidonia tidak memiliki aturan apapun mengenai pemberian cuti haid. Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dalam hal pemenuhan hak atas cuti haid belum dilakukan secara maksimal melalui perlindungan hukum yang bersifat preventif dan represif.

**Kata Kunci:** Hak Cuti; Haid; Perempuan; Tenaga Kerja.

## A. PENDAHULUAN

Sebagian besar masyarakat menanggapi bahwa perempuan hanya boleh bekerja di sektor domestik. Hal ini didasarkan karena anggapan bahwa laki-laki lebih superior<sup>1</sup> dalam berbagai aspek dibandingkan dengan perempuan. Akibatnya perempuan mengalami ketidakadilan gender<sup>2</sup>, misalnya terbatasnya hak pada

---

<sup>1</sup> Hoiril Sabariman, "Perempuan Pekerja (Status Dan Peran Pekerja Perempuan Penjaga Warung Makan Kurnia)," *Jurnal Analisa Sosiologi* 8, no. 2 (2019): 164.

<sup>2</sup> Ratna Dewi, "Kedudukan Perempuan Dalam Islam Noura: Jurnal Kajian Gender Dan Anak," *Jurnal Kajian Gender Dan Anak* Volume 4, no. 1 (2020): 1-43.

## TADAYUN:

Jurnal Hukum Ekonomi Syariah  
E-ISSN: 2774-4914

Vol.3 No.2, Juli-Desember 2022 | 153

pekerjaan, tidak adilnya pemberian upah antara pekerja laki-laki dan perempuan, dan banyak lagi contoh yang lainnya. Adanya praktek ketidakadilan gender, utamanya bagi perempuan yang bekerja, membuat pemerintah lebih aktif dalam melindungi hak-hak pekerja perempuan.

Perlindungan terhadap pekerja di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-undang Ketenagakerjaan). Adanya aturan ini, menunjukkan bahwa ada persamaan hak dan kewajiban antara pekerja laki-laki dan perempuan di tempat kerja, baik dalam hal jenis, penempatan, serta pemberian upah kerja. Meskipun telah diatur dalam undang-undang, namun nyatanya ketidakadilan kerja antara laki-laki dan perempuan di Indonesia masih tergolong tinggi. Laporan *world economic forum*<sup>3</sup> menyebutkan bahwa Indonesia berada pada peringkat 85 dalam urusan ketimpangan gender. Ini menunjukkan bahwa, masih ada ketidakadilan gender yang terjadi dalam dunia kerja, khususnya yang merugikan perempuan.

Salah satu hal yang masih belum banyak mendapatkan perhatian adalah mengenai hak cuti haid. Cuti haid bagi buruh perempuan termasuk salah satu hak dasar dari empat hak bagi buruh perempuan yang tertuang di dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan<sup>4</sup>, pasal 81 ayat 1 dan 2.

Aturan tersebut memberikan kesempatan bagi buruh perempuan yang sedang haid untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua dengan tetap menginformasikan kepada perusahaan. Haid, dikenal juga dengan menstruasi,<sup>5</sup> normalnya berlangsung selama 3-5 hari.<sup>6</sup> Ketika haid, umumnya perempuan mengalami berbagai ketidaknyamanan yang berdampak pada terhambatnya

---

<sup>3</sup> World Economic Forum, "Global Gender Gap Report 2020" (Geneva, 2019), 9.

<sup>4</sup>Kementrian Ketenagakerjaan, "Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," no. 1 (2003): 34-35.

<sup>5</sup> Barriga-Pooley Patricio and Brantes-Glavic Sergio, "Normal Menstrual Cycle," *Menstrual Cycle*, 2019, 5, <https://doi.org/10.5772/intechopen.79876>.

<sup>6</sup> Atikah Proverawati and Siti Misaroh, *Menarche Menstruasi Pertama Penuh Makna* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2009).

aktivitas sehari-hari.<sup>7</sup> Apabila perempuan yang sedang haid dipaksa bekerja seperti biasa, akan berpengaruh pada kesehatan reproduksinya.

Di Kota Palopo, angka pekerja perempuan cukup tinggi, yakni 30.135 jiwa, atau skitar 41,7%. Dari angka tersebut, yang bekerja sebagai buruh/karyawan sebesar 19.344 atau 64.2%.<sup>8</sup> PT Asera Tirta Posidonia merupakan salah satu perusahaan di Kota Palopo yang bergerak dalam produksi air mineral dalam kemasan. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 58 orang dengan rincian 19 tenaga kerja perempuan dan 39 tenaga kerja laki-laki dengan menggunakan sistem kerja 2 shift (pagi dan malam) untuk bagian produksi. Buruh perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia selalu hadir setiap hari kerja untuk bekerja tepat waktu. Hanya pada kondisi tertentu saja mereka tidak masuk kerja, seperti sakit yang dibuktikan dengan surat keterangan sakit dari dokter, ataupun hal-hal mendesak lainnya. Tidak ada satupun buruh perempuan yang tidak masuk kerja ataupun telat dikarenakan alasan haid. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan cuti haid pada PT. Asera Tirta Posidonia dan bentuk perlindungan hukumnya.

Jenis penelitian yang peneliti gunakan yakni penelitian empiris. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan buruh PT. Asera Tirta Posidonia. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Serta teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *editing*, *organizing* dan *analizing* kemudian data penelitian dianalisis secara deskriptif kualitatif.

---

<sup>7</sup> Dwi Rukma Santi and eko teguh Pribadi, "Kondisi Gangguan Menstruasi Pada Pasien Yang Berkunjung Di Klinik Pratama UIN Sunan Ampel," *Journal of Health Science and Prevention* 2, no. 1 (2018): 14-21. ISSN: 2549-919X.; Uriel Halbreich et al., "Clinical Diagnostic Critenna for Premenstrual Syndrome and Guidelines for Their Quantification for Research Studies," *Journal Gynecology Endocrinology* 23, no. 3 (2007): 123-30; Samuel Tadesse, Andualem Mossie, and Dereje Negussie, "Premenstrual Syndrome: Prevalence, Severity, and Its Association with Academic and Social Performance of College Students, Jimma Southwest Ethiopia," *Ethiopian Journal of Health Development* 17, no. 3 (2003): 181-88.

<sup>8</sup> Badan Pusat Statistik, *Statistik Ketenagakerjaan Kota Palopo Tahun 2020*, ed. Badan Pusat Statistik, I (Palopo: Statistik, Badan Pusat, n.d.).

## B. PEMBAHASAN

### 1. Pelaksanaan Cuti Haid Buruh Perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia

Sistem reproduksi perempuan setiap bulannya mengharuskan perempuan untuk mengalami suatu peristiwa yang berkaitan dengan kesehatan yaitu haid, haid merupakan merupakan peristiwa pendarahan dari rahim.<sup>9</sup> Bagi buruh perempuan, hari pertama haid biasanya disertai dengan rasa kram di bagian bawah perut<sup>10</sup> yang menimbulkan rasa tidak nyaman. Perasaan yang tidak nyaman yang dialami oleh perempuan pada saat haid dapat mempengaruhi pekerjaan sehari-hari<sup>11</sup> perempuan, termasuk perempuan yang bekerja sebagai buruh. Buruh perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia mayoritas bekerja di bagian Produksi air minum<sup>12</sup>, yang mengharuskan mereka untuk selalu *standby*, dalam artian duduk selama beberapa jam melakukan pengemasan produk air. Tentu saja hal tersebut menimbulkan ketidaknyamanan ketika harus duduk selama berjam-jam pada saat haid, apalagi jika haid yang dirasakan disertai dengan rasa nyeri. Buruh perempuan yang bekerja pada PT. Asera Tirta Posidonia adalah buruh perempuan berada pada usia produktif, perempuan pada usia produktif di Indonesia sebanyak 50% mengalami nyeri pada saat haid.<sup>13</sup>

Di PT. Asera Tirta Posidonia<sup>14</sup> terdapat Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan yang menjadi aturan bagi buruh dalam bekerja. Baik dalam Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan PT. Asera Tirta Posidonia tidak diatur terkait pemberian cuti pada masa haid. Adapun cuti yang diberikan di PT. Asera Tirta

---

<sup>9</sup> 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, no. 1 (2016): 53-59.

<sup>10</sup> Dr Irna, "Nyeri Haid Saat Hari Pertama Dan Kedua - Tanya Alodokter," alodokter, 2017.

<sup>11</sup> Ferri Izha, Syahril Firna Buldan, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid Dan Menyusui Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di Pt Bentoel Malang)," *Dinamika Jurnal Ilmiah Hukum* 27, no. 12 (2021): 1-19.

<sup>12</sup> Hasil Wawancara dengan buruh perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia

<sup>13</sup> Nampira and Setyowahyuningsih, "Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di Pt. Sinar Pantja Djaja Semarang."

<sup>14</sup> di PT. Asera Tirta Posidonia memiliki 58 karyawan dengan rincian terdapat 39 buruh laki-laki dan 19 buruh perempuan dengan jumlah jam kerja dalam seminggu yaitu 38 jam. buruh di PT. Asera Tirta Posidonia bekerja dalam 2 *shift* yaitu *shift* pagi dan siang.

Posidonia hanya terbatas pada cuti tahunan, cuti nikah, dan cuti melahirkan.<sup>15</sup> Tidak diaturnya pemberian cuti haid dalam Perjanjian Kerja maupun Peraturan Perusahaan, sehingga buruh tidak bisa mengajukan cuti ketika hari pertama haid, meskipun merasakan nyeri haid. Buruh ketika merasakan nyeri haid pada hari pertama, hanya dapat beristirahat di ruang peristirahatan di tempat kerja ketika merasakan sakit saat bekerja ataupun dapat mengajukan izin sakit secara lisan maupun tertulis,<sup>16</sup> pengajuan izin sakit tersebut dapat dilakukan meskipun tanpa surat keterangan dokter.

Buruh perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia tidak mengetahui tentang adanya aturan terkait pemberian cuti haid, para buruh perempuan bahkan baru pertama kali mendengar terkait cuti haid. Buruh hanya pernah mengambil cuti nikah dan melahirkan saja.<sup>17</sup> Bahkan mereka tidak pernah membaca secara seksama terkait isi dari perjanjian kerja dengan PT. Asera Tirta Posidonia terutama dalam hal hak-hak apa saja yang mereka miliki selama bekerja di PT. Asera Tirta Posidonia.<sup>18</sup>

## **2. Perlindungan Hukum Bagi Buruh Perempuan PT. Asera Tirta Posidonia Terkait Pemenuhan Hak Cuti Haid**

Cuti haid diatur dalam Pasal 81 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa cuti haid:

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid;
- (2) Pelaksanaan cuti haid tersebut diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama

Kenyataannya, di beberapa Perusahaan termasuk di PT. Asera Tirta Posidonia, baik dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama tidak diatur tentang pemberian cuti haid.

---

<sup>15</sup> Hasil Wawancara dengan buruh perempuan PT. Asera Tirta Posidonia.

<sup>16</sup> Hasil Wawancara dengan buruh perempuan PT. Asera Tirta Posidonia

<sup>17</sup> Hasil Wawancara dengan buruh perempuan PT. Asera Tirta Posidonia

<sup>18</sup> Hasil Wawancara dengan buruh perempuan PT. Asera Tirta Posidonia

Tidak diaturnya cuti haid oleh perusahaan, kemudian menimbulkan kekosongan dalam aturan pelaksanaan cuti haid di PT. Asera Tirta Posidonia, sehingga meskipun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, telah diatur terkait pemberian cuti haid namun teknis pelaksanaannya tidak diatur. Teknis pelaksanaan seperti dalam hal pengajuan cuti haid hingga implikasi pengajuan cuti haid.

Dalam Ayat (2) Pasal 81, dinyatakan bahwa pengaturan terkait cuti haid diatur dalam Perjanjian Kerja. Perlu diingat bahwa Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama disusun berdasarkan hasil negosiasi antara Buruh dan Pemberi Kerja. Sehingga pemberi kerja tentu saja memasukkan klausula-klausula yang menitikberatkan keuntungan pada pemberi kerja, negosiasi inipun cenderung tidak setara<sup>19</sup>. Bahkan perusahaan tidak pernah melakukan sosialisasi terkait cuti haid.

Pemberian cuti haid bagi perempuan dikategorikan sebagai bentuk perlindungan protektif<sup>20</sup>, protektif artinya sebagai upaya melindungi fungsi reproduksi dari buruh perempuan. Fungsi reproduksi buruh perempuan menjadi hal yang penting untuk dilindungi karena Kesehatan reproduksi termasuk dalam bentuk upaya kesehatan yang diatur dalam Undang-Undang Kesehatan<sup>21</sup>, seperti yang diatur dalam Pasal 47 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, disebutkan bahwa

*‘Upaya kesehatan diselenggarakan dalam bentuk kegiatan dengan pendekatan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif yang dilaksanakan secara terpadu, menyeluruh, dan berkesinambungan.’*

Pemberian cuti haid bagi buruh perempuan bukan merupakan tindakan yang bersifat mengistimewakan buruh perempuan dibandingkan dengan buruh

---

<sup>19</sup> Juanars Kadek Adi Sudarma, Ida Ayu Ketut Artami, And Baby Rachella, “Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Vyavahara Duta XVI*, no. 1 (2021): 6.

<sup>20</sup> Izha, Syahril Firna Buldan, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid Dan Menyusui Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di Pt Bentoel Malang).”

<sup>21</sup> Rif Hidayat, “Hak Atas Derajat Pelayanan Kesehatan Yang Optimal,” *Syariah : Jurnal Hukum Dan Pemikiran*, 2009, 127–33.

laki-laki. Secara kodrati perempuan memiliki sistem reproduksi yang berbeda dengan pria.<sup>22</sup> Sehingga buruh perempuan memiliki hak untuk dilindungi atas perbedaan tersebut.

Pemberian cuti haid pada buruh perempuan merupakan salah satu langkah untuk menghormati hak dari buruh perempuan. Buruh perempuan berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaannya termasuk dalam hal yang berkaitan dengan fungsi reproduksinya<sup>23</sup>, seperti yang diatur dalam Pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Perlindungan terhadap buruh Perempuan dapat berupa perlindungan preventif dan perlindungan represif<sup>24</sup>. Saat ini, terkait pemberian cuti haid bagi buruh perempuan perlindungan yang diberikan berupa perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif dalam hal pemberian cuti haid dapat ditemukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun di PT. Asera Tirta Posidonia, perlindungan hukum yang bersifat preventif tidak ada karena aturan terkait pemberian cuti haid tidak terdapat dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama.

Selain itu, tidak ada sanksi apabila aturan terkait cuti haid tidak dimasukkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama. Begitupun dengan pemberian cuti haid, jika cuti haid tidak diberikan maka tidak ada sanksi bagi perusahaan. Berbeda dengan cuti melahirkan, apabila perusahaan tidak memberikan cuti melahirkan<sup>25</sup> maka akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun paling lama 4 tahun dan dengan paling

---

<sup>22</sup> Nampira and Setyowahyuningsih, "Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di Pt. Sinar Pantja Djaja Semarang."

<sup>23</sup> Mulyani Djakaria, "Perdagangan Perempuan Dan Anak Serta Tindak Pidana Korupsi Sebagai Kejahatan Transnasional Terorganisir Berdasarkan Konvensi Parlemo," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, no. 1 (2018): 1–14, <https://doi.org/10.23920/jbmh.v3n1.2>.

<sup>24</sup> I Made Anggra, I Putu Gede Seputra, and Luh Putu Suryani, "Perlindungan Hukum Karyawan PT. Arta Sedana Retailindo Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Atas Klaim BPJS Ketenagakerjaan," *Jurnal Konstruksi Hukum* 1, no. 2 (2020): 416–20, <https://doi.org/10.22225/jkh.2.1.2536.416-420>.

<sup>25</sup> D Shabrina Restu, "Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Mengenai Cuti Haid– Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ...," *Journal.Stiei-Kayutangi-Bjm* 6, no. 13 (2016): 43–52.

sedikit Rp 100.000.000 (seratus juta) paling banyak Rp 400.000.000 (empat ratus juta).

Padahal baik cuti haid maupun cuti melahirkan merupakan hak bagi setiap buruh perempuan. Pemberian cuti di masa haid maupun saat melahirkan merupakan hak asasi buruh perempuan, karena kedua peristiwa tersebut merupakan peristiwa spesial yang hanya dialami oleh perempuan saja sehingga membutuhkan perlakuan khusus ketika perempuan menghadapi peristiwa tersebut.

Begitupun dengan perlindungan hukum yang berbentuk represif, perlindungan hukum Represif berkaitan dengan penyelesaian sengketa<sup>26</sup>. Tidak ada data di lapangan yang menunjukkan bahwa di PT. Asera Tirta Posidonia<sup>27</sup> terdapat sengketa hak yang berkaitan dengan cuti haid.<sup>28</sup> Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada buruh perempuan yang merasa haknya atas cuti haid tidak terpenuhi, namun di sisi lain tidak adanya sengketa hak terkait cuti haid juga mengindikasikan bahwa buruh perempuan tidak mengetahui bahwa mereka bisa memperoleh cuti haid.

### C. KESIMPULAN

Hak cuti haid merupakan hak dasar yang harus diberikan kepada buruh perempuan mengingat bahwa reproduksi perempuan berbeda dengan laki-laki. Tidak diaturnya pemberian cuti haid dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama di PT. Asera Tirta Posidonia, memberikan ketidakpastian hukum dalam pemenuhan hak buruh perempuan, terutama hak cuti haid. Seyogyanya diberikan sanksi kepada perusahaan yang tidak memberikan hak cuti haid bagi buruh perempuan, sebagai bentuk perlindungan hukum bagi buruh perempuan.

---

<sup>26</sup> Barzah Latupono, "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon," *Sasi* 17, no. 3 (2011): 59, <https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.366>.

<sup>27</sup> Hasil Wawancara dengan Pimpinan PT. Asera Tirta Posidonia

<sup>28</sup> Cuti haid dimasukkan kedalam sengketa hak, karena cuti haid merupakan hak bagi setiap buruh perempuan.

## REFERENSI

- Adi Sudarma, J. K., Ketut Artami, I. A., & Rachella, B. (2021). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Vyavahara Duta*, XVI(1), 6.
- Anggra, I. M., Seputra, I. P. G., & Suryani, L. P. (2020). Perlindungan Hukum Karyawan PT. Arta Sedana Retailindo yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja atas Klaim BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Konstruksi Hukum*, 1(2), 416-420. <https://doi.org/10.22225/jkh.2.1.2536.416-420>
- Dewi, R. (2020). Kedudukan Perempuan Dalam Islam Noura : Jurnal Kajian Gender Dan Anak. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, Volume 4(1), 1-43.
- Djakaria, M. (2018). Perdagangan Perempuan Dan Anak Serta Tindak Pidana Korupsi Sebagai Kejahatan Transnasional Terorganisir Berdasarkan Konvensi Parlemo. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 3(1), 1-14. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v3n1.2>
- Halbreich, U., Backstrom, T., Eriksson, E., O'Brien, S., Calil, H., Ceskova, E., ... Yonkers, K. (2007). Clinical diagnostic criteria for premenstrual syndrome and guidelines for their quantification for research studies. *Journal Gynecology Endocrinology*, 23(3), 123-130.
- Hidayat, R. (2009). Hak Atas Derajat Pelayanan Kesehatan yang Optimal. *Syariah : Jurnal Hukum Dan Pemikiran*, 127-133.
- Irna, D. (2017). Nyeri Haid Saat Hari Pertama Dan Kedua - Tanya Alodokter.
- Izha, Syahril Firna Buldan, F. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid Dan Menyusui Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di Pt Bentoel Malang). *Dinamika Jurnal Ilmiah Hukum*, 27(12), 1-19.
- Kementrian Ketenagakerjaan. (2003). *Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. (1), 34-35.
- Latupono, B. (2011). Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon. *Sasi*, 17(3), 59. <https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.366>
- Nampira, E. K., & Setyowahyuningsih, A. (2016). Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di Pt. Sinar Pantja Djaja Semarang. *Public Health Perspective Journal*, 1(1), 53-59.
- Patricio, B.-P., & Sergio, B.-G. (2019). Normal Menstrual Cycle. *Menstrual Cycle*. <https://doi.org/10.5772/intechopen.79876>
- Pay, D. (2012). What you need to know. *Australian Journal of Pharmacy*, 93(1106), 12. [https://doi.org/10.1016/s0262-4079\(20\)30475-9](https://doi.org/10.1016/s0262-4079(20)30475-9)
- Proverawati, A., & Misaroh, S. (2009). *Menarche menstruasi pertama penuh makna*. Yogyakarta: Nuha Medika.

- Restu, D. S. (2016). Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Mengenai Cuti Haid–Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ... *Journal.Stiei-Kayutangi-Bjm*, 6(13), 43–52.
- Sabariman, H. (2019). Perempuan Pekerja (Status dan Peran Pekerja Perempuan Penjaga Warung Makan Kurnia). *Jurnal Analisa Sosiologi*, 8(2), 164.
- Santi, D. R., & Pribadi, eko teguh. (2018). Kondisi gangguan menstruasi pada pasien yang berkunjung di klinik pratama UIN Sunan Ampel. *Journal of Health Science and Prevention*, 2(1), 14–21. ISSN: 2549-919X.
- Statistik, B. P. (n.d.). *Statistik Ketenagakerjaan Kota Palopo tahun 2020* (I; B. P. Statistik, Ed.). Palopo: Statistik, Badan Pusat.
- Tadesse, S., Mossie, A., & Negussie, D. (2003). Premenstrual Syndrome: Prevalence, Severity, and its association with Academic and Social Performance of College Students, Jimma Southwest Ethiopia. *Ethiopian Journal of Health Development*, 17(3), 181–188.
- World Economic Forum. (2019). *Global Gender Gap Report 2020*. Geneva.