



## PENERAPAN HAK CUTI HAID PADA TENAGA KERJA PEREMPUAN DI PT. SINAR PANTJA DJAJA SEMARANG

Elyana Kartikawati Nampira<sup>✉</sup>, Anik Setyo Wahyuningsih<sup>1</sup>

Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

### Info Artikel

*Sejarah Artikel:*

Diterima 2 Februari 2016  
Disetujui 7 Maret 2016  
Dipublikasikan 2 Juni 2016

*Keywords:*

*Female Workers,  
Menstruation Furlough,  
Employment Act 13 of 2003  
Article 81.*

### Abstrak

PT. Sinar Pantja Djaja Semarang adalah perusahaan nasional yang bergerak di bidang pemintalan benang, dengan jumlah tenaga kerja perempuan unit *spinning* I-V 1.422 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja. Menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan rancangan studi kasus. Informan dalam penelitian ini berjumlah 7 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan hak cuti haid di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenaga kerjaan No.13 Tahun 2003 Pasal 81 ayat 1 dan 2. Data dari poliklinik PT. Sinar Pantja Djaja pada bulan April 2014-Maret 2015, menunjukkan 82 orang nyeri saat haid atau *dismenore*. Dari 82 orang tersebut, 1 orang mengambil cuti haid, 2 orang dipulangkan atau izin sakit karena haid, dan 79 orang diberi obat lalu bekerja kembali. Tenaga kerja perempuan mendapatkan uang premi haid sebesar Rp. 5.000,- per bulan. Penerapan hak cuti haid berlaku untuk seluruh tenaga kerja perempuan tetap mau pun tidak tetap.

### Abstract

*PT. Sinar Pantja Djaja Semarang was a national company that runs the business of yarn spinning, with the amount of spinning unit I-V female workers are about 1.422 people. The purpose of this research was to know the application of menstruation furlough right for female workers at PT. Sinar Pantja Djaja. Used the type of this research descriptive qualitative with the case study planning. The informants in this research are about 7 people. The result of research showed that the application of menstruation furlough right at PT. Sinar Pantja Djaja Semarang has fit the Employment Act 13 of 2003 Article 81 Verse 1 and 2. Data from the PT. Sinar Pantja Djaja polyclinic on April 2014 until March 2015, showed 82 people who felt pain when they got period or dysmenorrhea. From those 82 people, 1 worker took menstruation furlough, 2 workers were sent home or asked an excuse for being sick of getting period, and 79 workers were given medicines so that they could work again. The female workers got menstruation premi haid fund about Rp. 5.000,-/month. The application of menstruation furlough right was valid for all of full time and non-full time female workers.*

© 2016 Universitas Negeri Semarang

<sup>✉</sup>Alamat korespondensi:

Kampus Sekaran Gunungpati Semarang 50229 Jawa Tengah  
E-mail: [elyanakartikawatinampira@gmail.com](mailto:elyanakartikawatinampira@gmail.com)

p-ISSN 2528-5998  
e-ISSN 2540-7945

## PENDAHULUAN

Industrialisasi merupakan sebagian dari proses modernisasi yang terus berjalan seiring dengan kemajuan dan kesejahteraan hidup umat manusia, tetapi seperti halnya dengan semua proses, disamping sisi menguntungkan, tentu ada sisi yang merugikan (Boenjamin Setiawan dan Sjahbanar Soebianto Zahir, 2002:2). Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2010, jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2010 sebanyak 237.641.326 jiwa. Jumlah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yaitu sebanyak 169,0 juta jiwa, terdiri dari 84,3 juta orang laki-laki dan 84,7 juta orang perempuan. Dari jumlah tersebut, jumlah angkatan kerja, yakni penduduk 15 tahun ke atas yang aktif secara ekonomi yaitu mereka yang bekerja, mencari pekerjaan atau mempersiapkan usaha sebanyak 107,7 juta jiwa, yang terdiri dari 68,2 juta orang laki-laki dan 39,5 juta orang perempuan (Badan Pusat Statistik Jakarta, 2010:8).

Berdasarkan data dari Profil Ketenagakerjaan Jawa Tengah diperoleh hasil prosentase penduduk usia 15 tahun ke atas (PUK) menurut jenis kelamin perempuan yaitu 50,92% per Agustus 2012, dan 50,92% per Agustus 2013 (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, 2013:12).

Berdasarkan data Kota Semarang tahun 2014 diperoleh hasil jumlah tenaga kerja perempuan pada tahun 2013 yaitu terdapat 333.749 orang, pada tahun 2012 sebanyak 242.141 orang, sedangkan pada tahun 2011 sebanyak 223.808 orang (Badan Pusat Statistik Kota Semarang, 2014:185).

Pertumbuhan industri di Indonesia terus mengalami peningkatan, diikuti dengan semakin banyak tenaga kerja perempuan yang bekerja di sektor industri (Tinuk Istiarti, 2012:103). Semakin banyaknya tenaga kerja wanita yang bekerja dari tahun ke tahun, maka semakin banyak pulawanita yang menjalani peran ganda, yaitu tenaga kerja wanita yang berperan di dalam keluarga, serta wanita tersebut juga berperandi dalam karirnya (Fatmawaty Mallapiang dan Nurfadhilah, 2013:2).

Terdapat perbedaan antara tenaga kerja laki-laki dengan tenaga kerja perempuan yaitu dari segi fisik, biologis, psikis dan sosio-kultur. Dari segi biologis wanita mengalami masa-masa reproduksi yang berbeda dengan laki-laki yaitu haid, kehamilan, melahirkan, menyusui dan menopause. Sistem reproduksi perempuan yang salah satunya berbeda dengan laki-laki yaitu masa haid. Haid adalah perdarahan dari rahim setiap bulan dan merupakan satu kriterium dari wanita normal (Suma'mur P.K., 2014:544).

Haid yang disertai rasa sakit sehingga tidak dapat beraktivitas seperti biasa disebut dengan haid yang tidak normal. Haid yang tidak disertai rasa sakit disebut dengan haid yang normal (Suma'mur P.K., 2014:544). Pada saat haid, terutama pada wanita yang tidak normal, sering kali disertai rasa sakit sehingga pekerja tidak mampu melakukan tugasnya. Pada saat menstruasi rata-rata wanita mengalami 10% penurunan kapasitas daya tahan kesabaran dan pekerjaannya (A.M Sugeng Budiono, 2003:147).

Haid yang tidak normal pada wanita dan merasa sakit hingga tenaga kerja wanita tidak dapat bekerja disebut *dismenore*. Frekuensi haid yang tidak normal demikian hanya sekitar 5% dari seluruh haid. Penyebab hal tersebut adalah beragam dari kelainan organik sampai kepada gangguan kesehatan psikosomatis. Maka dari itu, upaya pencegahan harus ditunjukkan pada penyebabnya termasuk adanya pengaruh dari pekerjaan dan lingkungan kerja (Suma'mur P.K., 2014:545). Serta selain hal tersebut juga dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor termasuk stres, hilang berat badan, olah raga yang berlebihan, penyakit gangguan hormonal atau pemakaian kontrasepsi (Yuliani Setyaningsih, 2008:116). Angka kejadian nyeri menstruasi pada perempuan usia produktif di Indonesia sekitar 55% (Atikah Proverawati dan Siti Misaroh, 2009:83). Penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan yaitu: pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada atasan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan tersebut diatur dalam perjanjian kerja,

peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama..Pelaksanaan ketentuan mengenai cuti haid tersebut mensyaratkan surat dokter untuk membuktikan bahwa pekerja perempuan sedang dalam masa haid (Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 2003:19).

Dengan adanya Undang-Undang mengenai cuti haid maka perusahaan wajib memberikan seluruh hak-hak tenaga kerja perempuan khususnya hak atas cuti haid. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha (Rahadi Wasi Bintoro, 2008:232).

PT. Sinar Pantja Djaja Semarang adalah suatu perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang *spinning* (pemintalan benang). Berdasarkan survei awal penelitian PT. Sinar Pantja Djaja Semarang, jumlah tenaga kerja unit *spinning* I-V yaitu 2.065 karyawan. Komposisi tenaga kerja perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang sebesar 69% yaitu berjumlah 1422 karyawan dari seluruh tenaga kerja. Prosentase tenaga kerja perempuan apabila dikategorikan menurut umur yang paling banyak yaitu umur 36-40 tahun sebesar 25,8% dan yang paling sedikit umur 56-60 tahun sebesar 1,1%.

Berdasarkan data dari poliklinik PT. Sinar Pantja Djaja Semarang, terdapat tenaga kerja perempuan yang periksa ke poliklinik perusahaan sakit karena haid atau sering disebut dengan *dismenore* yaitu pada bulan November 2014 sebanyak 9 orang, bulan Desember sebanyak 7 orang, bulan Januari 2015 sebanyak 6 orang dan bulan Februari sebanyak 6 orang. Data mengenai tenaga kerja perempuan yang nyeri saat haid atau *dismenore* dijadikan jurnal harian, tetapi pada peraturan perusahaan sebelumnya dijadikan jurnal bulanan. PT. Sinar Pantja Djaja Semarang selalu memberikan buku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kepada setiap

tenaga kerja, dimana didalam buku tersebut membahas mengenai cuti haid, serta pernah diadakan sosialisasi Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mengenai cuti haid. Setiap bulannya tenaga kerja perempuan mendapatkan uang premihaid sebesar Rp. 5.000,-. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian tentang penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Metode kualitatif dapat memberikan rincian yang lebih kompleks tentang fenomena yang sulit diungkapkan oleh metode kuantitatif (Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani, 2012:56). Jenis penelitian kualitatif ini menggunakan desain penelitian studi kasus. Studi kasus adalah uraian atau penjelasan komprehensif mengenai berbagai aspek seorang individu, suatu kelompok, suatu organisasi, suatu program, atau suatu situasi sosial dan desain studi kasus dapat digunakan untuk menganalisis kebijakan dan peraturan. Studi kasus adalah entitas tunggal atau fenomena dari suatu masa tertentu dan aktivitas, serta mengumpulkan detail informasi dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data selama kasus itu terjadi (Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani, 2012:87). Penggunaan jenis penelitian kualitatif dengan desain studi kasus ini adalah untuk mengetahui penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang. Fokus penelitian pada penelitian ini adalah Penerapan Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.

Proses dari penelitian adalah membandingkan penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 ditinjau

dari Pasal 81. Data didapatkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi perusahaan. Penentuan informan dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu sampel yang dipilih bergantung pada tujuan penelitian tanpa memperhatikan kemampuan generalisasinya (Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani, 2012:56). Wawancara dilakukan pada informan utama dalam penelitian ini yaitu perwakilan tenaga kerja perempuan unit *spinning* I-V masing-masing unit 1 orang. Selain informan tersebut juga terdapat informan tim ahli atau informan triangulasi dalam penelitian ini yaitu Ketua Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (KSPN) dan petugas poliklinik PT. Sinar Pantja Djaja Semarang. Jadi jumlah informan dalam penelitian ini 7 orang.

Keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber (Sugiyono, 2012:241). Analisis data penelitian kualitatif ini dilakukan dengan cara reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan verifikasi data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengetahuan Tenaga Kerja Perempuan Mengenai Peraturan yang Mengatur Tentang Cuti Haid

Pengetahuan Informan utama mengenai penerapan cuti haid adalah 1 orang informan (20%) menyatakan bahwa mengetahui peraturan yang mengatur tentang cuti haid. Informan tersebut mengetahui dari buku perjanjian kerja bersama (PKB) PT. Sinar Pantja Djaja dan saat dilakukan sosialisai mengenai cuti haid. Sedangkan 4 orang informan (80%) menyatakan bahwa tidak mengetahui peraturan yang mengatur tentang cuti haid.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan informan triangulasi yaitu Ketua KSPN dan SPV Poliklinik, beliau mengatakan bahwa terdapat tenaga kerja perempuan yang mengetahui peraturan tentang cuti haid dan ada juga yang tidak mengetahuinya. PT. Sinar Pantja Djaja selalu membagikan buku PKB kepada setiap tenaga kerja perempuan, di dalam buku tersebut

membahas mengenai cuti haid. Apabila ada yang tidak mengetahui peraturan yang mengatur tentang cuti haid berarti mereka tidak membaca buku PKB atau tenaga kerja perempuan tersebut baru bekerja di PT. Sinar Pantja Djaja. Selain pembagian buku PKB juga diadakan sosialisasi mengenai cuti haid. Sosialisasi dihadiri perwakilan tiap departemen atau unit yaitu 5 orang, hal ini juga menyebabkan seluruh informasi yang didapat tidak tersebar keseluruhan tenaga kerja perempuan. PT. Sinar Pantja Djaja selalu memberikan informasi kepada tenaga kerja apabila terdapat peraturan yang terbaru.

### Penerapan Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja

Penerapan hak cuti haid berdasarkan hasil wawancara dengan informan utama 5 orang (100%) menyatakan bahwa penerapan cuti haid di PT. Sinar Pantja Djaja sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Apabila tenaga kerja perempuan yang nyeri saat haid bisa mengambil hak cuti haid dengan prosedur yang telah ditentukan dan harus dengan surat dokter poliklinik perusahaan.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan informan triangulasi yaitu Ketua KSPN dan SPV Poliklinik, beliau mengatakan bahwa penerapan cuti haid di PT. Sinar Pantja Djaja sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 81 yaitu pada ayat (1) pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada atasan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pada ayat (2) pelaksanaan ketentuan tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama..Pelaksanaan ketentuan mengenai cuti haid tersebut mensyaratkan surat dokter untuk membuktikan bahwa pekerja perempuan sedang dalam masa haid.

Apabila di PT. Sinar Pantja Djaja terdapat tenaga kerja perempuan yang nyeri saat haid serta ada yang mengambil hak cuti haid yaitu dengan prosedur apabila tenaga kerja perempuan nyeri saat haid izin ke unit untuk

periksa ke poliklinik perusahaan, petugas poliklinik memeriksa dengan jelas untuk memastikan tenaga kerja perempuan tersebut nyeri saat haid atau tidak, lalu mendapatkan obat, istirahat di poliklinik, apabila sudah sembuh, tenaga kerja perempuan bekerja kembali, apabila masih nyeri dipulangkan dan mendapatkan surat izin dari poliklinik, lalu dibawa ke unit untuk dijadikan bukti, tetapi keesokan harinya tetap bekerja, apabila nyeri hebat dipulangkan dan mendapatkan surat dokter poliklinik bahwa keesokan harinya istirahat dirumah dengan mendapatkan hak cuti haid, surat dari poliklinik dibawa ke unit untuk ditunjukkan. Penerapan hak cuti haid tersebut diberikan kepada tenaga kerja perempuan tetap dan yang tidak tetap. Tenaga kerja perempuan mendapatkan uang premihaid sebesar Rp. 5.000,- per bulan. Uang premihaid tersebut diberikan kepada tenaga kerja perempuan yang masih haid dan yang sudah tidak haid.

Petugas poliklinik PT. Sinar Pantja Djaja terdapat 3 orang perawat yang terdiri dari 1 orang perempuan dan 2 orang laki-laki, serta memiliki 1 orang dokter dari RS. Tugurejo. Jam buka poliklinik PT. Sinar Pantja Djaja yaitu pukul 07.00-23.00 tiap hari buka, sedangkan praktek dokter dari pukul 13.00-15.00 WIB tiap hari Senin-Sabtu buka sedangkan hari minggu dan libur nasioal tutup. PT. Sinar Pantja Djaja bekerja sama dengan Rumah Sakit Tentara dan Rumah Sakit Tugurejo. Apabila petugas yang menjaga poliklinik laki-laki, maka jika terdapat tenaga kerja perempuan yang nyeri saat haid hanya diperiksa keluhan fisiknya saja, apabila yang menjaga petugas perempuan maka diperiksa secara terperinci dengan cara mengecek darah haid menggunakan kain kassa. Hal ini dilakukan supaya mencegah terjadinya kecurangan tenaga kerja perempuan dalam mengambil cuti haid. Apabila terdapat tenaga kerja perempuan yang nyeri saat haid di atas pukul 23.00 WIB maka langsung dibawa ke satpan lalu satpan membawa ke rumah sakit dengan menggunakan mobil perusahaan.

Berdasarkan data dari poliklinik PT. Sinar Pantja Djaja pada bulan April 2014-Maret 2015 menyatakan bahwa terdapat 82 orang nyeri

pada saat haid atau *dismenore*. Dari 82 orang tersebut, 1 orang mengambil cuti haid karena setelah diberi obat tidak ada perubahan serta poliklinik merekomendasikan cuti pada hari berikutnya, 2 orang dipulangkan atau izin sakit karena setelah diberi obat tidak ada perubahan tetapi hari berikutnya tetap bekerja, sedangkan 79 orang diberi obat dan sudah tidak sakit lalu bekerja kembali.

### **Proses Pengajuan Cuti Haid di PT. Sinar Pantja Djaja**

Proses pengajuan cuti haid berdasarkan hasil wawancara informan utama 5 orang (100%) menyatakan bahwa proses pengajuan cuti haid di PT. Sinar Pantja Djaja sangat mudah dan dipermudah apabila tenaga kerja perempuan nyeri saat haid. serta perusahaan tidak mempersulit proses pengajuan cuti.

Hasil wawancara dengan informan triangulasi yaitu Ketua KSPN dan SPV Poliklinik, beliau mengatakan bahwa hasil wawancara di atas benar, tidak mempersulit tenaga kerja perempuan, jadi tenaga kerja datang ke poliklinik (BP), menyampaikan keluhannya, BP merekomendasi, diberi obat dan istirahat di poliklinik, apabila sudah sembuh bekerja lagi, jika masih nyeri hebat dipulangkan dengan menggunakan surat pengantar dari BP, surat dari BP dibawa ke unit masing-masing sebagai bukti. Apabila keesokan harinya diharuskan istirahat oleh poliklinik maka tenaga kerja perempuan tersebut mengambil cuti haid dengan menggunakan surat pengantar dari dokter poliklinik. Ketua KSPN dan SPV Poliklinik juga mengatakan kalau ada tenaga kerja perempuan yang nyeri pada saat haid maka tenaga kerja perempuan tersebut mendapatkan haknya untuk mengambil cuti haid.

### **Hambatan Pelaksanaan Cuti Haid di PT. Sinar Pantja Djaja**

Masih adanya kesulitan petugas poliklinik untuk membedakan keluhan antara tenaga kerja perempuan yang nyeri saat haid dan yang tidak nyeri pada saat haid, karena hal ini berkenaan dengan proses pengajuan cuti haid. Hambatan

ini bisa terjadi dikarenakan apabila petugas yang menjaga poliklinik laki-laki, maka jika terdapat tenaga kerja perempuan yang nyeri saat haid hanya diperiksa keluhan fisiknya saja dan apabila yang menjaga petugas perempuan maka diperiksa secara terperinci. Pada tahun lalu pernah terdapat kecurangan tenaga kerja perempuan dalam mengisi izin cuti haid dimana disurat izin tertulis 1 hari tetapi diganti 2 hari, dengan adanya hal tersebut maka petugas poliklinik langsung memanggil tenaga kerja tersebut untuk dinasehati supaya tidak diulangi kembali.

## SIMPULAN

Tenaga kerja perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja mendapatkan uang premihaid sebesar Rp. 5.000,- per bulan. Penerapan hak cuti haid di PT. Sinar Pantja Djaja berlaku untuk seluruh tenaga kerja perempuan tetap maupun tidak tetap. Masih terdapat hambatan dalam pelaksanaan cuti haid, yaitu masih adanya kesulitan petugas poliklinik untuk membedakan keluhan antara tenaga kerja perempuan yang nyeri saat haid dan yang tidak nyeri pada saat haid. Penerapan hak cuti haid di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Pasal 81 ayat 1 dan 2.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan Dr. H. Harry Pramono, M.Si., Ketua Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Irwan Budiono, S.KM., M.Kes, Dosen Pembimbing dr. Anik Setyo Wahyuningsih, M.Kes., tenaga kerja perempuan dan manajemen PT. Sinar Pantja Djaja Semarang yang terlibat dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani, 2012, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV Pustaka Setia.

- A.M. Sugeng Budiono, dkk., 2003, *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*, Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Atikah Proverawat dan Siti Misaroh, 2009, *Menarche*, Yogyakarta: Nuha Medika.
- Badan Pusat Statistik Jakarta, 2010, *Sensus Penduduk Indonesia 2010*, Jakarta: BPS Pusat.
- Badan Pusat Statistik Kota Semarang, 2014, *Kota Semarang dalam Angka 2014*, Semarang: BPS Kota Semarang.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, 2013, *Profil Ketenagakerjaan Jawa Tengah (Hasil Sakernas Agustus 2013)*, Semarang: BPS Provinsi Jawa Tengah.
- Boenjamin Setiawand dan Sjahbanar Soebianto Zahir, 2002, *Cermin Dunia Kedokteran*, Jakarta: Grup PT Kalbe Farma.
- Fatmawaty Mallapiang dan Nurfadhillah, 2013, *Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Tenaga Kerja Wanita di Pt. Maruki Internasional Indonesia*, *Jurnal Kesehatan*, Volume VI, No 1, Tahun 2013, hlm. 1-10.
- Rahadi Wasi Bintoro, dkk, 2008, *Implementasi UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Kabupaten Purbalingga*, *Jurnal Dinamika Hukum*, Volume 8, No 3, September 2008, hlm. 231-240.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur P.K., 2014, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*, Jakarta: CV. Sagung Seto.
- Tinuk Istiarti, 2012, *Penerapan Hak Cuti Melahirkan bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal*, *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, Volume 11, No 2, Oktober 2012, hlm. 103-108.
- Undang-Undang, 2003, *Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, di akses tanggal 29 Oktober 2014. [www.ppa-](http://www.ppa-)

feui.com/images/upl/file-13934002502.pdf.

YulianiSetyaningsih, dkk., 2008, HubunganKontrasepsi Hormonal, PengetahuandanSikap tentangCutiHaid denganPraktikCutiHaidpadaPekerjaPerempuan PT. NyonyaMeneer Semarang, JurnalPromosiKesehatan Indonesia, Volume 3, No 2, Agustus 2008, hlm. 115-119.