

## **Pertanggungjawaban Perusahaan terhadap Pelanggaran Hak atas Kesehatan Pekerja Perempuan Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Merek**

**Bunga Putri Denada\***

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*bungaputri@gmail.com

**Abstract.** PT. X is one of the most popular food producers in Indonesia. The spread of outlets throughout Indonesia indicates that the company almost controls the market. However. Behind the success of PT Employee rights are not fulfilled, especially for female workers, such as not being given menstrual leave, maternity leave and cutting employee salaries even though they have attached a sick certificate, until the company suddenly carries out unilateral layoffs (termination of employment), management also suddenly asks workers do not need to work. PT This of course violates Law no. 13 of 2003 concerning Employment Article 35 and so on. Through this legal incident the author examines the following problems. First, how is the fulfillment of the right to health for female workers at PT.X related to Law Number 13 of 2003 concerning Employment. Second, how is the company responsible for the losses experienced by female workers whose right to health is violated? By using normative juridical research methods with a qualitative approach, the author collects data through literature reviews obtained from journals, websites and news. The results of the research show that the health rights of female workers, which should be given more attention by employers, are instead neglected and the responsibility in the form of compensation that must be received by workers is not fulfilled by the company, so that workers have to bear the losses they experience themselves.

**Keywords:** *Legal liability, Employees, Rights Violations.*

**Abstrak.** PT. X merupakan salah satu produsen makanan yang populer di Indonesia. Tersebar outlet di seluruh Indonesia menandakan bahwa perusahaan tersebut hampir menguasai pasar. Namun. Dibalik kesuksesan PT X pabrik produsen makanan tersebut diduga banyak sekali melakukan pelanggaran hukum ketenagakerjaan hingga para karyawan banyak yang unjuk rasa menuntut hak mereka. Hak-hak karyawan yang tidak terpenuhi khususnya pada pekerja perempuan seperti tidak diberikan cuti haid, cuti hamil dan memotong gaji karyawan meskipun telah melampirkan surat keterangan sakit hingga perusahaan tiba-tiba melakukan PHK (pemutusan hubungan kerja) secara sepihak, manajemen juga tiba-tiba meminta pekerja tidak perlu bekerja. Pihak PT X juga masih menyanggah kejadian tersebut dimana pemotongan gaji dilakukan karena karyawan tersebut alpha. Hal tersebut tentu saja telah melanggar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 35 dan sebagainya. Melalui peristiwa hukum tersebut penulis mengkaji permasalahan sebagai berikut. Pertama, Bagaimana pemenuhan hak atas Kesehatan terhadap pekerja perempuan di PT.X berkaitan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kedua, Bagaimana pertanggung jawaban perusahaan atas terjadinya kerugian yang dialami oleh pekerja Perempuan yang melanggar hak atas kesehatannya? Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan kualitatif penulis mengumpulkan data melalui kajian literatur diperoleh dari jurnal, website, dan berita. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hak Kesehatan pekerja Perempuan yang seharusnya lebih diperhatikan oleh pengusaha, malah terabaikan dan pertanggung jawaban berupa ganti rugi yang harus diterima oleh pekerja pun tidak dipenuhi oleh Perusahaan, sehingga pekerja harus menanggung kerugian yang dialaminya sendiri.

**Kata Kunci:** *Pertanggungjawaban hukum, Karyawan, Pelanggaran Hak.*

## A. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara hukum sesuai dengan ketentuan pada pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945). Sehingga berdasarkan hal ini maka kehadiran dari peraturan perundang-undangan dan hukum ditujukan untuk dapat menciptakan perlindungan kepada masyarakat akan setiap hal ataupun aktivitas di dalam kehidupan. Dengan adanya hal ini maka setiap orang akan terlindungi dari perilaku semena-mena pihak lain maupun pihak pemerintah dalam setiap aktivitas atau kegiatan yang dijalankan. Salah satu kegiatan yang selalu dilakukan hampir setiap orang adalah bekerja. Para pekerja yang bekerja di Indonesia secara khusus bisa diklasifikasikan antara pekerja perempuan dan laki-laki. Hal ini sama dengan yang terjadi di berbagai belahan dunia lain bahwa setiap laki-laki dan perempuan berhak untuk memperoleh hak bekerja yang sama.

Berdasarkan penentuan dalam peraturan bahwa setiap masyarakat berhak memperoleh perlakuan yang adil dari perusahaan, khususnya bagi pekerja perempuan. 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.

Pada awal tahun 2019 terdapat salah satu perusahaan yang diduga melanggar apa yang sudah diatur dalam peraturan yaitu PT.X, korbannya adalah salah satu karyawan yang bekerja di PT.X, PT yang diduga melakukan pelanggaran tersebut. Karyawan itu bernama ER pekerja perempuan berusia 25 tahun yang sudah berusaha mengajukan pemindahan divisi kerja karena penyakit endometriosis yang dideritanya. ER sudah meminta surat cuti kepada HRD PT.X, tetapi Perusahaan meminta ER untuk memberikan surat keterangan sakit dari klinik yang berada di bawah naungan PT.X tersebut, namun ketika ER meminta surat keterangan sakit, pihak klinik tidak memberikannya. Karena ER tidak memiliki pilihan lain selain terus bekerja, maka ER tetap bekerja sampai akhirnya ia mengalami pendarahan yang sangat hebat dikarenakan haid dan akibat bobot pekerjaannya yang berlebihan, terpaksa ER harus melakukan operasi kuret pada bulan Februari lalu kemudian, yang berarti jaringan di dalam rahimnya harus diangkat. Mirisnya lagi, dari derita yang dialaminya itu pihak PT X juga tega memotong gaji ER. Perusahaan itu seakan-akan tak memperdulikan kondisi ER. PT X juga mengatakan bahwa jika ada kecelakaan kerja yang terjadi ditempat kerja, hal tersebut ditanggung oleh buruh itu sendiri. Hal ini tegas tertulis dalam pasal 10 poin (2) kontrak kerja, yang berbunyi apabila buruh mengalami kecelakaan kerja di kemudian hari dan "mengakibatkan cacat", peristiwa ini merupakan "kelalaian" si buruh semata atau disebut juga "*human error*" dan tak bisa menuntut perusahaan. Dalam kontrak kerja dengan PT X, setiap buruh berhak mendapatkan lima jenis asuransi kesehatan maupun jaminan hari tua, akan tetapi tidak semua buruh mendapatkan haknya.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pasal 41 ayat (2) menyebutkan bahwa upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh perempuan yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (3) huruf b, disesuaikan dengan jumlah hari menjalani masa sakit haidnya, paling lama 2 (dua) hari.

Pengertian dalam Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan adalah bahwa pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

Selain itu, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 153 ayat (1) huruf j, juga mengatur tentang : (Dhea Shabrina 'Ishmah et al., 2023)

1. pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:
  - a. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan Kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “bagaimana pemenuhan hak atas kesehatan terhadap pekerja perempuan di PT.X berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?” dan “Bagaimana pertanggung jawaban perusahaan atas terjadinya kerugian yang dialami oleh pekerja Perempuan yang terlanggar hak atas kesehatannya?” selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut.

1. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pemenuhan hak atas kesehatan buruh di dalam perusahaan X terkait dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat pertanggung jawaban Perusahaan atas terjadinya kerugian yang dialami oleh pekerja Perempuan di PT X.

## **B. Metodologi Penelitian**

Penelitian dalam penulisan ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif dilakukan dengan cara menelaah maupun menginterpretasikan hal-hal yang bersifat teoritis serta menyangkut asas maupun konsepsi serta doktrin dan norma hukum yang berkaitan dengan pembuktian perkara. Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskripsi analisis, tujuannya untuk mendapatkan saran-saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah yang ditimbulkan dari tidak di penuhi hak pekerja oleh PT.X. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode normatif kualitatif. Metode teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakaan, dan disajikan secara deskriptif sampai dengan kesimpulan.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Analisis Kasus Pertanggung Jawaban Perusahaan Terhadap Pelanggaran Hak Atas Kesehatan Pekerja Perempuan Di Pt. X**

Kondisi buruk yang menimpa sebagian buruh perempuan di PT X, produsen es krim terkemuka ke publik. Dilaporkan bahwa sejak 2019 hingga awal Maret 2020, sedikitnya ditemukan 13 kasus keguguran dan lima kasus bayi meninggal dari buruh perempuan di perusahaan tersebut. Hal ini tidak terlepas dari beban kerja berlebih yang mesti diterima beberapa buruh perempuan yang tengah hamil. Selain itu, untuk mendapatkan cuti haid dan sakit pun, buruh perempuan kerap dipersulit oleh perusahaan. Alih-alih memperhatikan kondisi buruh perempuan yang tengah sakit atau hamil, perusahaan justru bersikap acuh tak acuh pada mereka, bahkan sampai mengeluarkan surat peringatan dan pemecatan terhadap beberapa buruh dengan alasan alpa. Padahal, ketidakhadiran mereka di tempat kerja adalah akibat faktor fisik yang tidak kondusif.

Sudah sejak Juni 2019, buruh perempuan PT X lainnya, ER didiagnosis dokter mengidap endometriosis—kondisi ketika jaringan yang membentuk lapisan dalam dinding rahim tumbuh di luar rahim. Meski masih dalam tahap ringan, dokter merekomendasikan ER untuk tidak melakukan pekerjaan berat. Rekomendasi dokter ini sulit ER jalankan karena ketika ia sampaikan masalah itu pada pihak HRD, mereka menyatakan tidak bisa menempatkannya di bagian lain karena tidak ada yang lowong.

Enam bulan berselang, ER kembali sakit, dan pada 6 Januari 2020, ia mengalami nyeri hebat dan pendarahan berlebihan saat haid hari pertama. Karena sulit sekali mengajukan cuti haid di PT X, dan fasilitas kesehatan dari perusahaan juga mempersulit keluarnya Surat Keterangan Dokter (SKD) dan hanya di berikan obat pereda nyeri saja. Yang berakibatkan ER harus menjalani operasi pengangkatan rahim, karena pendarahan yang dialaminya semakin hebat.

Karena pada tanggal 19 Januari 2020 ER masih berada di kampung halamannya, ia meminta suaminya untuk mengabari pihak perusahaan untuk meminta cuti, alih-alih

memaklumi dan menerima pengajuan cutinya, pihak perusahaan malah mempersulit dengan alasan tidak ada tanda tangannya. Sekembalinya bekerja, ER masih merasakan nyeri di perut hingga kesulitan berdiri dan duduk. Beberapa waktu berselang, ketika tiba waktunya menerima gaji, ER mendapati gajinya dipotong cukup banyak, bahkan sampai di bawah upah minimum kabupaten (UMK). Lebih lanjut dalam kronologi tertulis yang ER buat, ia mengatakan dirinya beberapa kali dianggap alpa termasuk pada tanggal-tanggal ketika ia sebenarnya masuk kerja.

Dalam laporan penelitian yang dilakukan oleh LSM (lembaga swadaya masyarakat) menemukan bahwa mengeksploitasi tenaga kerja perempuan dengan memberikan gaji yang rendah dan jam kerja yang melebihi batas waktu yang ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu, tenaga kerja perempuan di PT X juga tidak diberikan hak cuti yang layak dan seringkali harus bekerja di kondisi yang tidak aman dan tidak sehat.

Dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 memuat tiga poin yang perlu dipahami tidak hanya oleh pekerja perempuan namun juga oleh pemberi kerja, dan dalam hal ini pengusaha juga harus memastikan bahwa pekerja perempuan mempunyai hak yang sama terhadap kesejahteraannya.

Pekerja perempuan memiliki reproduksi yang dilindungi oleh negara seperti cuti haid dan cuti hamil. Kekhususan yang dimiliki oleh pekerja perempuan memaksa pemberi kerja untuk memenuhi pemberian hak reproduksi, pembeberian waktu cuti, dan fasilitas pendukung hak pekerja perempuan tersebut. Negara dalam hal ini adalah pemerintah telah membuat hukum nasional berupa peraturan yang mengatur terkait hak reproduksi khususnya untuk melindungi kekhususan yang dimiliki oleh pekerja perempuan, peraturan ini diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 81 dan Pasal 82.

Perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan adil. Hal ini merupakan inti dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang berimbang terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.

Perlindungan terhadap pekerja wanita yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. Pengaturan mengenai cuti haid dapat kita jumpai dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Kemudian diatur dalam pasal 81 ayat (2) tanpa mengabaikan aturan yang ada pada pasal 81 ayat (1). Pengusaha juga wajib membayar upah apabila pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

Pemenuhan hak para pekerja perempuan merupakan suatu kewajiban yang mutlak bagi para pelaku usaha. Dalam studi kasus ini yaitu PT. X menunjukkan jika pemenuhan hak dari para pekerja perempuan belum dilaksanakan sepenuhnya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memuat hak-hak pekerja perempuan yang harus dipenuhi oleh para pelaku usaha dalam menjalankan usahanya agar pekerja perempuan memiliki jaminan kesehatan dan kesejahteraan yang baik.

Hak-hak tenaga kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, diantaranya terdapat hak cuti haid, hak memperoleh istirahat, hak mendapatkan perlindungan atas Kesehatan, keselamatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia.

Berdasarkan pada kronologi kasus yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan ada beberapa hak pekerja perempuan yang tidak dipenuhi oleh pihak PT.X. Pihak perusahaan tidak memberikan cuti haid dan cuti hamil bagi pekerja perempuannya. Cuti haid dan cuti hamil merupakan dua cuti wajib diberikan kepada pekerja perempuan karena haid dan hamil merupakan kodrat seorang perempuan.

PT. X juga tidak memberikan cuti haid kepada pekerja perempuan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini berdasarkan penuturan ER yang merupakan pekerja perempuan PT. X. ER mengalami mengidap endometriosis kondisi ketika jaringan yang membentuk lapisan dalam dinding rahim tumbuh di luar rahim. Hasil dari pemeriksaan dokter ER harus istirahat dan tidak boleh mengerjakan pekerjaan yang berat agar penyakitnya tidak semakin

parah.

Pengalihan tanggung jawab sepihak dalam kontrak kerja adalah merupakan tindakan yang melanggar, sehingga berakibat kepada kerugian yang dialami oleh pekerja yang seharusnya perusahaan tidak boleh mengalihkan tanggung jawabnya kepada pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kontrak kerja yang dimuat dalam perjanjian antara perusahaan PT. X dan para pekerjanya merupakan kontrak kerja yang secara eksplisit bukan merupakan kontrak kerja yang dibuat berdasarkan kesepakatan bersama. Hal ini dapat dilihat dalam salah satu pasalnya yang secara jelas merugikan pekerja dari segi keselamatan kerja dan jaminan kesehatan.

Sehingga ketentuan dalam kontrak kerja yang terdapat dalam kontrak kerja antara PT. X dengan pekerjanya dapat dibatalkan sesuai dengan ketentuan ayat (2) dalam pasal yang sama. Dan dapat batal demi hukum jika melanggar ketentuan pasal 52 ayat (1) huruf c.

Dalam kontrak kerja antara PT. X dan ER terdapat klausul yang secara kedudukan sangat tidak menguntungkan ER dan pekerja perempuan lainnya. Seperti telah dijelaskan sebelumnya jika dalam pasal 10 poin (2) kontrak kerja antara perusahaan PT.X dan pekerjanya mengatakan apabila buruh mengalami kecelakaan kerja di kemudian hari dan "mengakibatkan cacat", peristiwa ini merupakan "kelalaian" si buruh semata atau disebut juga "*human error*" dan tak bisa menuntut perusahaan.

Pengalihan tanggung jawab adalah suatu pernyataan atau klausula yang digunakan untuk membatasi hak dan kewajiban dari sebuah perikatan dan perbuatan hukum. Artinya pengalihan tanggungjawab perusahaan yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan justru dibebankan kepada pekerja seperti halnya yang terjadi pada kasus Perusahaan PT. X yang membebankan keselamatan dan resiko kerja kepada para pekerja. Sedangkan berdasarkan ketentuan pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan jika "pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberi kan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja."

Sehingga berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan jika sanksi bagi pengusaha yang melanggar hak pekerja perempuan atas pengalihan tanggung jawab sepihak dalam kontrak kerja adalah pelanggaran terhadap pasal 35 ayat (3), pasal 87 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini karena pihak perusahaan tidak bertanggungjawab atas keselamatan dan kesehatan pekerja perempuannya dengan cara tidak memberikan izin cuti dan izin sakit kepada pekerjanya. Serta membebankan pertanggungjawaban secara sepihak dalam kontrak kerja.

#### **D. Kesimpulan**

Bahwa pemenuhan hak terhadap pekerja perempuan di PT. X berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum dilaksanakan sepenuhnya. Hal ini terlihat mulai dari pihak perusahaan tidak memberikan cuti haid dan cuti hamil bagi pekerja perempuannya. Kejadian tersebut telah melanggar ketentuan pasal 93 ayat (2) huruf a. Kemudian cuti hamil yang terdapat dalam pasal 82 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan tidak diberikan kepada pekerja PT. X. Dan pertanggung jawaban yang seharusnya di dapatkan pekerja perempuan, tidak di penuhi oleh PT X, maka dari itu pekerja perempuan dapat meminta ganti rugi atas kerugian yang dialaminya kepada pihak PT.X.

#### **Acknowledge**

Saya mengucapkan terima kasih kepada Bapak Rimba Supriatna, S.H.,M.H. atas semangat dan motivasi yang telah diberikan, yang selalu meluangkan waktunya ditengah kesibukan. Terimakasih kepada orang-orang yang menjadi sumber dari penelitian ini dan kepada rekan-rekan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih selalu menemani dan memberikan dukungan.

### Daftar Pustaka

- [1] Adityarani N. W., “Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia”; *Jurnal Fundamental Justice*, 1.1 (2020).
- [2] Ahmad,Fandi, “Perlindungan Hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Kegiatan Produksi di PT. Sumo Internusa Indonesia”, 10 february 2024, 10:00 WIB.
- [3] Chandra Iswinarno, “21 Buruh Es Krim Aice Keguguran Akibat Tekanan Kerja Perusahaan”, 05 januari 2024, 23:28 WIB.
- [4] Dieqy Hasbi Widhana, Felix Nathanie, “Kondisi Kerja Buruh Aice Tak Semanis Iklan 'Have an Aice Day’”, tanggal 18 oktober 2023, 14:02 WIB
- [5] Elyana kartikawati nampira dan Anik setyo wahyuningsih, “penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan di PT.Sinar Pantja Djaja Semarang”, *Public health perspective journal* 1, juni 2016.
- [6] Patresia Kirnandita, “Menjadi Perempuan Buruh Pabrik di Indonesia”, <https://old.magalene.co/story/menjadi-perempuan-buruh-pabrik-di-indonesia>, diakses pada 05 januari 2024, 08:00 WIB.
- [7] Rinda Putri Tsani, “Kronologi Mantan Pekerja Demo Pabrik Aice hingga Berujung seruan Boikot”, 07 januari 2024, pukul 07:15 WIB.
- [8] Sama'mur, “Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)”, Sagung Seto, Jakarta, 2009.
- [9] Sarinah, “Rangkuman Kasus AICE”, 05 januari 2024, 14:00 WIB.
- [10] 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*, Vol. 6, No. 2, 2020.
- [11] Dhea Shabrina 'Ishmah, Eka An Aqimuddin, & Fariz Farrih Izadi. (2023). Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Indonesia dalam Kasus Perdagangan Manusia di Kamboja. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 17–20. <https://doi.org/10.29313/jrih.v3i1.2112>
- [12] Maulidna, R. N. N., & Rini Irianti Sundary. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Anak dihubungkan dengan Hak Atas Pendidikan Studi Kasus di Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 1(1), 62–66. <https://doi.org/10.29313/jrih.v1i1.202>
- [13] Romero, A. N., Sri Ratna Suminar, & Zakiran, A. H. (2023). Pemenuhan Hak Pasien BPJS dalam Mendapatkan Pelayanan Antidiskriminasi Dihubungkan dengan UU Rumah Sakit. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 31–36. <https://doi.org/10.29313/jrih.v3i1.2121>