



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

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

**Oleh :**

Elyana Kartikawati Nampira  
NIM. 6411411202

**JURUSAN ILMU KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2015**

## ABSTRAK

Elyana Kartikawati Nampira.

### **Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.**

XV+ 110 halaman + 6 tabel + 7 gambar +15 lampiran.

PT. Sinar Pantja Djaja Semarang adalah perusahaan nasional yang bergerak dibidang pemintalan benang. Jumlah tenaga kerja perempuan unit *spinning* I-V yaitu 1.422 orang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja. Jenis penelitian ini adalah 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 Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Pasal 81 ayat 1 dan 2. Berdasarkan data dari poliklinik PT. Sinar Pantja 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, 2 orang dipulangkan atau izin sakit karena haid, sedangkan 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 maupun tidak tetap.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran untuk perusahaan adalah Meminimalkan angka kejadian *dismenore* dan mengadakan sosialisasi bila terdapat perubahan peraturan mengenai cuti haid. Sedangkan bagi tenaga kerja perempuan adalah untuk mengetahui dan memahami haknya khususnya hak atas cuti haid.

**Kata kunci** :Tenaga Kerja Perempuan, Cuti Haid, Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 81.

**Kepustakaan** :27 (2002-2014).

## ABSTRACT

Elyana Kartikawati Nampira.

### **The Application of Menstruation Furlough Right for Female Workers at PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.**

XV+ 110 pages + 6 tables + 7 pictures + 15 attachments.

PT. SinarPantjaDjaja Semarang is anational companythat runs the business of yarn spinning. The amount of spinning unit I-V female workers are about 1.422 people.

The purpose of this research is to know the application of menstruation furlough right for female workers at PT. Sinar Pantja Djaja. The type of this research is descriptive qualitative with the case study planning. The informants in this research are about7 people.

The result of this research shows that the application of menstruation furlough right at PT. Sinar PantjaDjajaSemarang has fit the Employment Act 13 of 2003 Article 81 Verse 1 and 2. Based on the data from the PT. SinarPantja Djaja polyclinic on April 2014 until March 2015, there were 82 people who felt painwhen they got period *ordysmenorrhea*. From those 82 people, 1 worker took menstruation furlough, 2 workers were sent home or asked an excuse for being sick of getting period, while 79 workers were given medicines so that they could work again. The female workers get menstruation premihaid fund about Rp. 5.000,-/month. The application of menstruation furlough right is valid for all of full time and non-full time female workers.

Based on the result of the research above, the suggestion for the company is to minimize the numbers of dysmenorrheaand to hold socialization if there are some rule changes about menstruation furlough. While the suggestion for the female workers is to know and understand their rights especially the rights of the menstruation furlough.

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

**Document** :27 (2002-2014).

## PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini, Saya:

Nama : Elyana Kartikawati Nampira

Nim : 6411411202

Jurusan : Ilmu Kesehatan Masyarakat

Fakultas : Fakultas Ilmu Keolahragaan

Judul Skripsi : Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan di PT.  
Sinar Pantja Djaja Semarang.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini hasil karya saya sendiri dan tidak menjiplak (plagiat) karya ilmiah orang lain, baik seluruhnya maupun sebagian. Bagian tulisan dalam skripsi ini yang merupakan kutipan dari karya ahli atau orang lain, telah diberi penjelasan sumbernya sesuai dengan tata cara pengutipan.

Apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Negeri Semarang dan sanksi hukum sesuai ketentuan yang berlaku di wilayah Negara Republik Indonesia.

Semarang, Mei 2015

Yang menyatakan,



Elyana Kartikawati Nampira  
6411411202

## PENGESAHAN

Telah disidangkan di hadapan Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, skripsi atas nama Elyana Kartikawati Nampira, NIM. 6411411202, dengan judul "Penerapan Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang".

Pada Hari : Selasa

Tanggal : 30 Juni 2015



Dr. Herry Pramono, M.Si.  
NIP. 19591019 198503 1 001

Panitia Ujian:

Sekretaris

Rudatin Windraswara, S.T., M.Sc.  
NIP. 19820811 200812 1 004

Dewan Penguji:

Tanggal

Ketua Penguji,

1. Drs. Herry Koesyanto, M.S.  
NIP. 19580122 198601 1 001

14/7-15

Anggota Penguji,

2. dr. Fitri Indrawati, M.P.H.  
NIP. 19830711 200801 2 008

23/7-15

Anggota Penguji,  
(Pembimbing Utama)

3. dr. Anik Setvo Wahyuningsih, M.Kes.  
NIP. 19740903 200604 2 001

28/7-15

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO:**

1. Prestasi bukanlah suatu kebetulan, dan impian tidak akan pernah menjadi kenyataan tanpa kerja keras (Joko Muryanto).
2. Orang yang berhenti belajar akan menjadi pemilik masa lalu, orang yang masih terus belajar akan menjadi pemilik masa depan (Mario Teguh).
3. Bekerjalah dengan keras dalam pekerjaan anda, maka anda akan bertahan hidup, tetapi bekerjalah dengan keras terhadap diri sendiri, maka anda akan mendapatkan keberuntungan (Jim Rohn).

### **PERSEMBAHAN:**

Tanpa mengurangi rasa syukur kepada Allah SWT, skripsi ini ananda persembahkan untuk:

1. Ibunda tercinta Endang Dwi Ratnawati dan Ayahanda tercinta Mochamad Ilyas Nampira, BSc. sebagai Dharma Bakti Ananda.
2. Almamaterku Universitas Negeri Semarang, khususnya Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya, sehingga skripsi yang berjudul “Penerapan Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan di PT.Sinar Pantja Djaja Semarang” dapat terselesaikan.

Penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik atas petunjuk, arahan, bimbingan, bantuan, semangat, dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati disampaikan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Bapak Dr. H. Harry Pramono, M.Si., atas surat keputusan penetapan Dosen Pembimbing Skripsi.
2. Ketua Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Bapak Irwan Budiono, SKM, M.Kes., atas persetujuan penelitian.
3. Pembimbing Skripsi, Ibu dr. Anik Setyo Wahyuningsih, M.Kes., atas bimbingan, arahan, masukan dan motivasi selama proses penyusunan skripsi.
4. Penguji Skripsi I, Bapak Drs. Herry Koesyanto, M.S., atas arahan, masukan, dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Penguji Skripsi II, Ibu dr. Fitri Indrawati, M.P.H., atas masukan, dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
6. Staff Personalia PT. Sinar Pantja Djaja Semarang, Ibu Indar, atas bantuan dan perijinan pengambilan data.
7. Ketua Departemen K3 PT. Sinar Pantja Djaja Semarang, Bapak Rustamadji, SH., atas segala bantuannya dalam penelitian.

8. Ketua KSPN PT. Sinar Pantja Djaja Semarang, Bapak Slamet Kaswanto, SH., atas segala bantuannya selama penelitian.
9. Staff Kantor Sekretariat K3 PT. Sinar Pantja Djaja Semarang (Ibu Merita, Mas Triyono, Mas Daniel, Mas Sarwono) atas segala bantuan dan kerjasamanya.
10. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, atas ilmu yang diajarkan selama masa perkuliahan.
11. Ibunda Endang Dwi Ratnawati dan Ayahanda Mochamad Ilyas Nampira, BSc., atas doa, pengorbanan, semangat, dukungan dan motivasinya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Adikku tercinta (Fahrizal dan Ibrahim) dan keluarga besarku atas semangat, doa, dan dukungannya.
13. Yunas Catur Priyonggo, atas doa, semangat, dukungan dan motivasinya.
14. Sahabat terbaikku (Charisna, Aditya Rizky, Ossie, Maya, Arni) atas bantuan, doa, dan motivasinya.
15. Teman-teman IKM 2011, atas doa, dorongan dan semangatnya.
16. Semua pihak yang telah membantukan dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga amal baik dari semua pihak mendapatkan pahala yang berlipat dari Allah SWT. Disadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan guna penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Semarang, Mei 2015

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Keaslian Penelitian.....	8
1.6 Ruang Lingkup Penelitian.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1 Tenaga Kerja Perempuan .....	12

2.2	Perbedaan antara Tenaga Kerja Perempuan dan Laki-Laki.....	12
2.3	Anatomi dan Fisiologi Perempuan.....	16
2.3.1	Anatomi Panggul.....	16
2.3.2	Anatomi Isi Rongga Panggul .....	17
2.3.3	Fisiologi Perempuan .....	17
2.4	Haid (Menstruasi).....	19
2.4.1	Manfaat Menstruasi.....	22
2.4.2	Fisiologi Menstruasi.....	23
2.4.3	Hormon yang Mempengaruhi Menstruasi .....	24
2.4.4	Siklus Menstruasi.....	24
2.5	Gangguan Haid.....	28
2.5.1	Gangguan Lama dan Jumlah Darah Haid .....	29
2.5.2	Gangguan Siklus Haid .....	29
2.5.3	Gangguan Lain yang Berhubungan dengan Haid .....	31
2.6	Penyebab Gangguan Daur (Siklus) Menstruasi .....	32
2.6.1	Fungsi Hormon Terganggu .....	33
2.6.2	Kelainan Sistemik .....	33
2.6.3	Stres.....	33
2.6.4	Kelenjar Gondok .....	33
2.6.5	Hormon Prolaktin Berlebihan .....	33
2.7	Undang-Undang yang Mengatur tentang Cuti Haid .....	34
2.8	Kerangka Teori.....	36
	<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>

3.1	Alur Pikir.....	37
3.2	Fokus Penelitian .....	37
3.3	Jenis dan Rancangan Penelitian .....	37
3.4	Sumber Informasi.....	38
3.4.1	Data Primer .....	38
3.4.2	Data Sekunder .....	39
3.5	Instrumen Penelitian.....	40
3.5.1	<i>Human Instrument</i> .....	40
3.5.2	Pedoman Wawancara .....	40
3.5.2	Lembar Observasi .....	41
3.6	Pengambilan Data .....	41
3.6.1	Wawancara.....	41
3.6.2	Observasi.....	42
3.6.3	Dokumentasi .....	42
3.7	Pelaksanaan Pengambilan Data.....	42
3.7.1	Tahap Pra Lapangan.....	42
3.7.2	Tahap Pelaksanaan Penelitian .....	43
3.7.3	Tahap Analisis Data .....	43
3.8	Pemeriksaan Keabsahan Data .....	44
3.9	Analisis Data .....	45
3.9.1	Reduksi Data ( <i>Data Reduction</i> ) .....	45
3.9.2	Penyajian Data ( <i>Data Display</i> ) .....	45
3.9.3	Verifikasi Data .....	46

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>47</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	47
4.2 Hasil Penelitian .....	53
3.9.2 Karakteristik Informan .....	53
4.2.2 Pengetahuan Tenaga Kerja Perempuan Mengenai Peraturan yang Mengatur Tentang Cuti Haid .....	54
4.2.3 Penerapan Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja .....	55
4.2.4 Proses Pengajuan Cuti Haid di PT. Sinar Pantja Djaja .....	56
4.2.5 Hambatan Pelaksanaan Cuti Haid di PT. Sinar Pantja Djaja .....	57
4.2.6 Hasil Observasi .....	59
<b>BAB V PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
5.1 Pengetahuan Tenaga Kerja Perempuan Mengenai Peraturan yang Mengatur Tentang Cuti Haid .....	59
5.2 Penerapan Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja .....	60
5.3 Proses Pengajuan Cuti Haid di PT. Sinar Pantja Djaja .....	65
5.4 Hambatan Pelaksanaan Cuti Haid di PT. Sinar Pantja Djaja .....	66
5.5 Hambatan Penelitian .....	67
<b>BAB VISIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>68</b>
6.1 Simpulan .....	68
6.2 Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1:Keaslian Penelitian .....	8
Tabel 2.1:Perbedaan Karakteristik antara Pekerja Perempuan dan Laki-Laki .....	14
Tabel 2.2:Perbedaan Anatomi dan Fisiologi Pekerja Perempuan dan Laki-Laki .....	15
Tabel 2.3: Parameter Klinis Haid pada Usia Reproduksi .....	30
Tabel 4.1: Jumlah Karyawan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.....	50
Tabel 4.2: Karakteristik Informan.....	53

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar2.1:Anatomi Reproduksi Perempuan. ....	15
Gambar 2.2:Variasi Siklus Haid Sepanjang Masa Usia Reproduksi Perempuan. ....	21
Gambar 2.3:Perubahan pada Umpan Balik, Ovarium dan Endometriom Selama Satu Siklus .....	27
Gambar2.4: Kerangka Teori.....	36
Gambar 3.1:Alur Pikir.....	37
Gambar4.1: Halaman Depan PT. Sinar Pantja Djaja Semarang .....	47
Gambar4.2:Proses produksi pemintalan benang di PT. Sinar Pantja Djaja. ...	52

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Pedoman Wawancara untuk Informan (Tenaga Kerja Perempuan).....	74
Lampiran 2: Pedoman Wawancara untuk Informan (Ketua KSPN).....	76
Lampiran 3: Pedoman Wawancara untuk Informan (Petugas Poliklinik) ....	79
Lampiran 4: Data Gangguan <i>Dismenore</i> dan Cuti Haid Poliklinik PT. Sinar Pantja Djaja .....	82
Lampiran 5: Perjanjian Kerja Bersama Cuti Haid PT. Sinar Pantja Djaja....	86
Lampiran 6: Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 .....	89
Lampiran 7: Surat Izin dan Surat Cuti Haid PT. Sinar Pantja Djaja .....	92
Lampiran 8: Surat Rujukan PT. Sinar Pantja Djaja.....	93
Lampiran 9: Surat Keputusan Penetapan Dosen Pembimbing .....	94
Lampiran 10: Surat Ijin Penelitian .....	95
Lampiran 11: Surat Kesbangpol Kota Semarang.....	96
Lampiran 12: Surat Keterangan dari PT. Sinar Pantja Djaja .....	98
Lampiran 13: Lembar Penjelasan Kepada Calon Subjek.....	99
Lampiran 14: Persetujuan Keikutsertaan Dalam Penelitian.....	101
Lampiran 15: Dokumentasi.....	108

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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). Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita (Fatmawaty Mallapiang dan Nurfadhillah, 2013:1). 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 usahanya 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 kerjawanita yang bekerja dari tahun ke tahun, maka semakin banyak pulawanitayang menjalani peran ganda, yaitutenagakerjawanitayang berperan di dalam keluarga, serta wanita tersebut juga berperandi dalam karirnya (Fatmawaty Mallapiang dan Nurfadhillah, 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 bekerja 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, seringkali 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, dkk., 2008:116). Angka kejadian nyeri menstruasi pada perempuan usia produktif di Indonesia sekitar 55% (Atikah Proverawati dan Siti Misaroh, 2009:83).

Hasil penelitian mengenai pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja pada tenaga kerja wanita di PT. Maruki Internasional Indonesia, menyatakan bahwa tenaga kerja wanita dalam hal bekerja biasanya diperlakukan sama, akan tetapi secara kodratnya berbeda dengan laki-laki dalam hal anatomi dan fisiologis tubuh. Dengan adanya perbedaan tersebut wanita berhak mendapatkan pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja yang diperlukan. Penelitian ini dengan menggunakan sampel 80 orang, diperoleh hasil bahwa pemberian cuti haid belum terlaksana dikarenakan kurangnya pengetahuan tentang izin cuti haid serta ketidakmauan tenaga kerja untuk memberikan atau melapor kepada pimpinan karena takut tidak akan diberi izin oleh pihak perusahaan (Fatmawaty Mallapiang dan Nurfadhillah, 2013:1).

Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai pemenuhan hak cuti haid bagi pekerja perempuan di PT. Semen Gresik (Persero) Tbk., menyatakan bahwa dulu cuti haid diatur dalam perjanjian kerja bersama tetapi karena jumlah pekerja perempuan yang sangat sedikit maka peraturan tersebut direvisi sehingga haid tersebut termasuk dalam kategori sakit, maka dari itu pekerja perempuan yang hendak mengajukan cuti haid harus menunjukkan surat dokter. Karena prosesnya dianggap merepotkan maka sebagian besar pekerja perempuan di Semen Gresik memilih untuk tidak memanfaatkan cuti haid. hanya sekitar 1% pekerja perempuan yang memanfaatkan cuti haid, sedangkan 99% memilih untuk tidak mengambil cuti haid (Lenny Rachmawati, 2008:39).

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 tenagakerja 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, dkk., 2008:232).

PT. Sinar Pantja Djaja Semarang adalah suatu perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang *spinning* (pemintalan benang), yang menghasilkan benang tekstil jenis *Spin Yarn* dari bahan *Polyester*, *Viscose Rayon*, *Cotton*, *Polyester* atau *Viscose Rayon* dan *Polyester* atau *Cotton*. Jam kerja yang ditetapkan 45 jam dalam seminggu dengan pembagian waktu 8 jam per harinya kecuali hari Sabtu dengan waktu kerja hanya 4 jam. Waktu ini berlaku untuk karyawan non *shift*, *shift* pagi, *shift* siang dan *shift* malam. Pembagian waktu kerjanya yaitu *shift* pagi dari jam 06.00 s/d 14.00 WIB, *shift* siang dari jam 14.00 s/d 22.00 WIB, *shift* malam dari jam 22.00 s/d 06.00 WIB, dan non *shift* dari jam 08.00 s/d 16.00 WIB.

Bagian proses produksinya PT. Sinar Pantja Djaja terdapat V unit *spinning*, tiap *spinning* terdiri dari 8 tahap alur produksi yaitu *blowing*, *carding*, *drawing 1*, *drawing 2*, *flyer*, *ring spinning*, *winding*, dan *packing*, tiap unit *spinning* menghasilkan jenis benang yang berbeda-beda. Pembagian waktu kerja pada bagian produksi dibagi menjadi tiga *shift* yaitu *shift* pagi, *shift* siang dan *shift* malam, sedangkan pembagian waktu kerja pada bagian kantor yaitu non *shift*. Bagian unit *spinning* I-V selama bekerja 8 jam sehari melakukan pekerjaan dengan cara berdiri, selain itu mudah terkontaminasi dengan lingkungan kerja seperti banyaknya mesin dapat mengakibatkan kebisingan, iklim yang panas serta kontaminasi dengan debu kapas dan akan mengakibatkan berbagai gangguan

kesehatan akibat kerja seperti gangguan pendengaran, dehidrasi, stress, gangguan pernapasan dan lain sebagainya.

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 memeriksa 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 latar belakang tersebut, maka perlu adanya penelitian tentang Penerapan Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan di PT.Sinar Pantja Djaja Semarang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang?”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

### **1.4.1 Untuk Sampel**

Dapat diperoleh pengetahuan tentang penerapan dan pelaksanaan perlindungan hak cuti haid tenaga kerja perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang, serta tenaga kerja perempuan mengetahui hak-hak mereka mengenai cuti haid.

### **1.4.2 Untuk Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam menerapkan perlindungan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 khususnya pasal 81.

### **1.4.3 Untuk Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat**

Sebagai bahan pustaka di Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat dan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang dalam pengembangan ilmu di

bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) khususnya tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 khususnya pasal 81.

#### 1.4.4 Untuk Peneliti

Manfaat penelitian untuk peneliti adalah:

1. Dapat diperoleh ilmu, pengalaman serta penerapan materi yang telah diperoleh dalam perkuliahan dan penelitian dapat dilakukan untuk tugas akhir atau skripsi.
2. Sebagai pengalaman belajar dalam penerapan undang-undang di perusahaan serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan.

### 1.5 Keaslian Penelitian

**Tabel 1.1: Keaslian Penelitian**

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Tahun dan Tempat Penelitian	Rancangan Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Hubungan Stres Dengan Siklus Menstruasi Pada Wanita Pekerja Di Desa Pelemkerep Kecamatan Mayong Kabupaten Jepara.	Mulastin	2012, Kabupaten Jepara	<i>Cross sectional</i>	Variabel independen yaitu stress. Variabel dependen yaitu siklus menstruasi.	Hasil penelitian ini yaitu ada hubungan antara stres dengan siklus menstruasi. penelitian ini dilakukan pada 62 responden. Hasil penelitian sebagian besar responden mengalami stres dengan siklus normal sebanyak 36

Lanjutan (Tabel 1.1)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
						(58,1%) dan sebagian kecil mengalami stres dengan siklus tidak normal sebanyak 26 orang (41,9%).
2.	Pengawasan Dinas Sosial dan Transmigrasi Kota Surakarta Terhadap Pelaksanaan Pemberian Cuti Haid Sebagai Upaya perlindungan Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan	Dian Jati Damayanti	2013, Kota Surakarta	Penelitian yang bersifat presfektif dan apabila dilihat dari tujuan termasuk penelitian hukum normatif.	Pengawasan terhadap pelaksanaan pemberian cuti haid	Pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinasakertrans Surakarta terhadap hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan tidak berjalan secara optimal dan belum efektif.
3	Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pelaksanaan Buruh Perempuan Atas Cuti Haid	Ria Nurendah	2014, Pabrik Rokok PT. Maica Nusantara Kabupaten Tuban	Penelitian hukum empiris deskriptif kuantitatif	1. Pelaksanaan Perlindungan hukum atas cuti haid 2. Hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan cuti haid	1. Perlindungan hukum atas cuti haid bagi buruh perempuan yang bekerja di PT Maica Nusantara memang sudah diberlakukan sesuai dengan peraturan perusahaan yang membuat dan bersumber dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 81

Lanjutan (Tabel 1.1)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
						ayat 1 dan 2 tentang cuti haid. Akan tetapi, cuti haid diberikan hanya pada karyawan resmi saja, 2. Hambatan dalam pelaksanaan cuti haid adalah keharusan mendapat surat keterangan dokter yang berdampak malas atau tidak digunakannya hak karyawan resmi untuk cuti haid, sedangkan pihak perusahaan dalam memberikan jaminan perlindungan hukum atas cuti haid apabila tenaga kerja perempuan merasakan sakit, dengan diberikan upah ganti selama per hari dengan menyertakan surat keterangan dari dokter dan juga memberikan jaminan kesehatan juga diberikan untuk buruh perempuan resmi, melalui BPJS atau Jamsostek.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini mengenai Penerapan Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang pada tahun 2015.
2. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dengan desain penelitian studi kasus.
3. Variabel yang berbeda dengan penelitian dahulu adalah mengenai Penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan.
4. Penelitian ini menggunakan instrumen yang berupa pedoman wawancara dan lembar observasi.

## **1.6 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.6.1 Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Pantja Djaja yang beralamat di Jalan Condrokusumo No.1 Semarang.

### **1.6.2 Ruang Lingkup Waktu**

Penelitian ini dilakukan dari tahap penyusunan proposal pada bulan Oktober 2014, hingga tahap pengambilan data dan proses analisis data pada bulan April 2015.

### **1.6.3 Ruang Lingkup Materi**

Ilmu yang terkait dengan penelitian ini adalah Ilmu Kesehatan Masyarakat, khususnya bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mengenai penerapan hak cuti haid berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tenaga Kerja Perempuan**

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003:2). Tenaga kerja perempuan memiliki potensi besar sebagai agen ekonomi dalam rangka memperkuat ekonomi, mengurangi kemiskinan, memberikan kontribusi terhadap bisnis, dan merubah masyarakat (Betterwork Indonesia, 2012:2).

#### **2.2 Perbedaan antara Tenaga Kerja Perempuan dan Laki-Laki**

Tenaga kerja perempuan semakin hari semakin banyak jumlahnya di dunia kerja. Hal ini menyebabkan kedudukan tenaga kerja perempuan sama dengan tenaga kerja laki-laki, serta setiap pekerjaan menurut jenis kelamin akan sama. Umumnya wanita lebih baik bekerja pada pekerjaan yang ringan yang tidak memerlukan kekuatan otot. Pekerja perempuan berpenghasilan lebih rendah dari pada pekerja laki-laki. Hak yang paling mendasar dari buruh atau pekerja adalah hak atas upah. Hak ini tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan. Baik laki-laki maupun perempuan memiliki hak yang sama tanpa diskriminasi dan perbedaan partisipasi perempuan di dunia industri mengalami peningkatan yang cukup nyata, meskipun persentasenya kecil jika dibandingkan dengan laki-laki. Perubahan ini menunjukkan adanya peningkatan peran perempuan yang sangat berarti dalam kegiatan ekonomi di Indonesia. Namun demikian, struktur angkatan kerja perempuan memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Dengan demikian,

sebagian besar perempuan masih bekerja di sektor informal atau pekerjaan yang tidak memerlukan kualitas pengetahuan dan keterampilan canggih atau spesifik. Pekerjaan perempuan di sektor informal biasanya kurang memberikan jaminan perlindungan secara hukum dan jaminan kesejahteraan yang memadai, serta kondisi kerja yang memprihatinkan (Khusnul Khotimah, 2009:1).

Proporsi tenaga kerja perempuan dan laki-laki di sektor informal adalah 40% perempuan, dan 60% laki-laki. Proporsi tenaga kerja perempuan di sektor informal ini mencakup 70% dari keseluruhan tenaga kerja perempuan. Pekerjaan yang diperuntukkan bagi laki-laki umumnya yang dianggap sesuai dengan kapasitas biologis, psikologis, dan sosial sebagai laki-laki, yang secara umum dikonsepsikan sebagai orang yang memiliki otot lebih kuat, tingkat resiko dan bahayanya lebih tinggi karena bekerja di luar rumah, dan tingkat keterampilan dan kerjasamanya lebih tinggi. Adapun pekerjaan yang diperuntukkan bagi perempuan yang dikonsepsikan sebagai orang yang lemah dengan tingkat resiko lebih rendah, cenderung bersifat mengulang, tidak memerlukan konsentrasi, dan lebih mudah terputus-putus. Oleh karena itu, tingkat keterampilan perempuan dianggap rata-rata lebih rendah di banding laki-laki. Laki-laki masih tetap dominan di sektor profesi yang memiliki status lebih tinggi, seperti teknik, arsitek, dokter, kontraktor, manajer, dan lain sebagainya. Laki-laki mendominasi industri hulu yang produktivitasnya lebih tinggi, sementara perempuan terlibat dalam industri hilir, yang menangani proses akhir dari sebuah produk (*finishing*), yang upah produktivitasnya lebih rendah. (Khusnul Khotimah, 2009:2).

Terdapat beberapa perbedaan antara tenaga kerja perempuan dan laki-laki yaitu :

Tabel 2.1: Perbedaan Karakteristik antara Pekerja Perempuan dan Laki-Laki.

No	Kriteria	Perempuan	Laki-Laki
1.	Segi Fisik	1. Ukuran tubuh perempuan lebih pendek. 2. Kekuatan otot perempuan lebih lemah. 3. Berat badan perempuan lebih ringan. 4. Mempunyai jaringan lemak di tempat-tempat pada tubuh yang laki-laki tidak mempunyai. 5. Mempunyai toleransi panas. 6. Kulitnya lebih halus dan lebih tipis dagingnya.	1. Ukuran tubuh laki-laki lebih tinggi. 2. Kekuatan otot laki-laki lebih kuat. 3. Berat badan laki-laki lebih berat. 4. Mempunyai jaringan lemak tetapi tempatnya berbeda dengan perempuan. 5. Tidak mempunyai toleransi panas. Kulit tidak halus dan dagingnya tidak tipis.
2.	Segi Biologis	Mengalami masa-masa reproduksi seperti haid, hamil, melahirkan, menyusui, menopause.	Tidak mengalami masa-masa reproduksi seperti perempuan.
3.	Segi Sosio-kultur	Kedudukan perempuan sebagai ibu rumah tangga dan tradisi sebagai pencerminan kebudayaan.	Tidak mengalami kedudukan dan tradisi seperti perempuan.
4.	Peran Ganda	Mengalami peran ganda yaitu berperan sebagai ibu rumah tangga dan berperan dalam sumber daya manusia di dunia kerja.	Tidak mengalami peran ganda.

Sumber: (Suma'mur P.K., 2014:544).

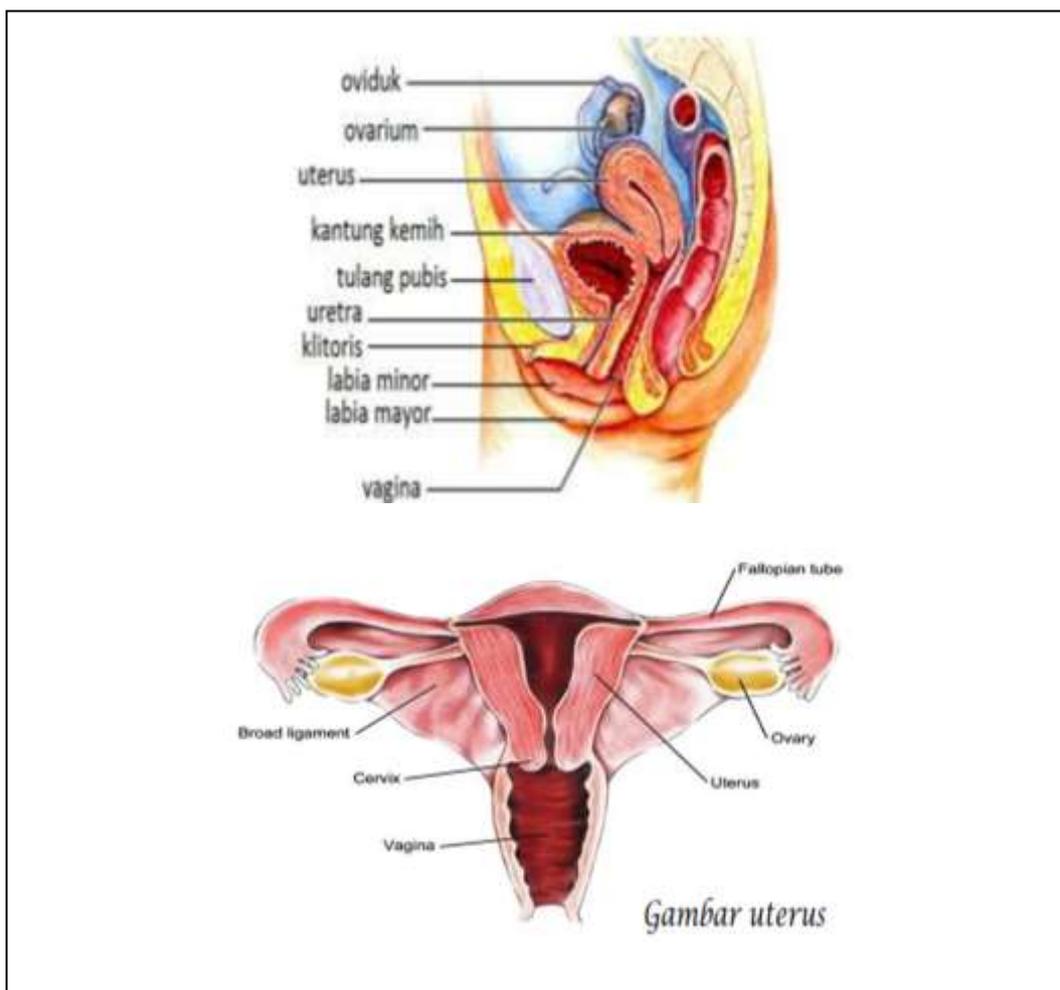
Selain perbedaan antara tenaga kerja perempuan dan pekerja laki-laki dari segi fisik, segi biologis, segi sosio-kultur dan peran ganda, juga terdapat perbedaan antara tenaga kerja perempuan dan laki-laki dari segi anatomi dan fisiologisnya yaitu :

Tabel 2.2: Perbedaan Anatomi dan Fisiologi Pekerja Perempuan dan Laki-Laki.

No	Kriteria	Perempuan	Laki-Laki
1.	Organ Reproduksi	Ovarium, tuba uterin, uterus, vagina, vulva.	Testis, duktus seminalis, kelenjar prostat, bulbourertal, uretra, skotum, dan penis.
2.	Hormon	Hormon <i>estrogen</i> , <i>progesteron</i> , <i>follicle stimulating hormone (FSH)</i> , <i>luteinizing hormone (LH)</i> , <i>prolaktin</i> .	Testosteron dan gonadotropin.
3.	Fisiologi Perempuan	Menstruasi, siklus ovarium, ovulasi, pubertas, menopause.	Spermatogenesis, kegiatan seksual pria.

Sumber: (Syaifuddin, 2006:250).

Berikut ini adalah gambar 2.1 anatomi reproduksi perempuan :



Gambar 2.1 : Anatomi Reproduksi Perempuan.

Sumber: (Sumiati, 2013:8).

## **2.3 Anatomi dan Fisiologi Perempuan**

### **2.3.1 Anatomi Panggul**

Menurut Sarwono Prawirohardjo (2011:2) anatomi panggul perempuan meliputi:

#### **2.3.1.1 Tulang Panggul**

Kerangka seorang laki-laki lebih kuat dan kekar jika dibandingkan dengan kerangka perempuan. Kerangka seorang perempuan lebih ditujukan kepada pemenuhan fungsi reproduksi. Bentuk toraks perempuan mempunyai bagian bawah yang luas untuk keperluan kehamilan. Demikian pula untuk panggul umumnya ginekoid dengan alia iliaka yang lebih lebar dan cekung, serta promontorium yang kurang menonjol, dan simfisi yang lebih pendek, akan mempermudah janin untuk lahir secara normal. Di daerah lumbal, umumnya seorang perempuan mempunyai tulang belakang dengan bentuk lordosis yang lebih jelas, demikian pula sudut inklinasi panggul yang lebih besar dari pada sudut inklinasi panggul seorang pria.

#### **2.3.1.2 Dinding Abdomen**

Dinding depan abdomen terdiri dari kulit, pennikulus adiposus (lapisan lemak) yang kadang-kadang cukup tebal, fascia dan otot-otot yaitu muskulus rektus abdominis, muskulus oblikus eksternus abdominis dan aponeurosis.

#### **2.3.1.3 Dasar Panggul**

Karena manusia berdiri dan berjalan tegak, maka dasar panggul harus mempunyai kekuatan untuk menahan semua beban yang berada di atasnya, khususnya isi rongga perut dan tekanan intraabdominal. Pintu bawah panggul terdiri atas diafragma pelvis, diafragma urogenital dan lapisan-lapisan otot yang berada di luarnya.

### **2.3.2 Anatomi Isi Rongga Panggul**

Alat Genital terdiri dari vulva, vagina, uterus, tuba, ovarium, sedangkan sistem uropoetik di rongga Panggul terdiri dari ureter, kandung kemih, rektum, sisa-sisa embrional (Sarwono Prawirohardjo, 2011:10).

### **2.3.3 Fisiologi Perempuan**

Menurut Sarwono Prawirohardjo (2011:92) fisiologi perempuan meliputi:

#### **2.3.3.1 Masa Fetal**

Ovarium berisi tiga bagian yaitu: korteks (luar), medula (sentral), dan pintu ovarium (hilus). Pada umur kehamilan 6-8 minggu, tanda awal terjadinya diferensiasi ovarium adalah adanya multiplikasi sel germinal melalui proses mitosis, yang mencapai jumlah 6-7 juta oogonia pada umur kehamilan 16-20 minggu, yang kemudian pada umur kehamilan 18 minggu mulai terjadi pematangan folikel.

#### **2.3.3.2 Masa Bayi**

Masa bayi baru lahir adalah saat kelahiran sampai umur 1bulan, sedangkan masa bayi adalah saat bayi umur 1 bulan sampai 12 bulan. Pada saat lahir ovarium janin, didapatkan kurang lebih sebanyak 1.000.000 sel germinal yang akan menjadi folikel, dan sampai umur satu tahun.

#### **2.3.3.3 Masa Kanak-Kanak**

Masa kanak-kanak adalah saat umur 1 tahun sampai 6 tahun, walaupun ada yang menyebut hingga 12 tahun. Pada masa kanak-kanak ovarium tidak diam. Folikel tetap tumbuh dan mencapai stadium antrum. Terdapat sekresi hormon hipotalamus, glandula pituitari anterior, dan gonad dari fetus, neonates, bayi,

kanak-kanak semua mampu menyekresikan hormon dengan konsentrasi sama dengan dewasa. Akan tetapi, kemudian menurun setelah pertengahan kehamilan, melahirkan, masa kanak-kanak dan meningkat lagi pada masa dewasa.

#### 2.3.3.4 Masa Pubertas

Pada awal pubertas, sel germinal berkurang menjadi 300.000 sampai 500.000 unit. Uterus masa kanak-kanak telah berkembang sempurna bersamaan dengan perkembangan organ genitalia lainnya sehingga bisa berfungsi di dalam masa haid serta masa persiapan imlantasi. Di dalam masa pubertas akan terjadi pertumbuhan karakteristik seks sekunder dan dicapainya kemampuan reproduksi seks.

Perubahan fisik yang menyertai perkembangan pubertas adalah sebagai akibat langsung atau tidak langsung dari maturasi hipotalamus, stimulasi organ seks, dan sekresi steroid seks. Pada masa pubertas mengalami pertumbuhan payudara, pertumbuhan rambut ketiak-pubis dan perubahan hormon.

#### 2.3.3.5 Masa Remaja

Adolesen adalah masa peralihan dari pubertas ke dewasa, yaitu pada umur 11-19/20 tahun. Pada masa peralihan tersebut individu matang secara fisiologik dan kadang-kadang psikologik. Pertumbuhan tulang panjang di seluruh tubuh memanjang, dan epifisis akan menutup. Masa tulang ditentukan oleh faktor diet, kekuatan otot, kebiasaan merokok, dan berat badan.

#### 2.3.3.6 Masa Reproduksi

Masa reproduksi adalah masa pada perempuan yang berumur 15-46 tahun. Selama masa reproduksi akan terjadi maturasi folikel yang khas, termasuk ovulasi

dan pembentukan korpus luteum. Proses ini terjadi akibat interaksi hipotalamus-hipofisi-gonad dimana melibatkan folikel dan korpus luteum, hormone steroid, gonadotropin hipofisis dan faktor autokrin maupun prakrin bersatu untuk menimbulkan ovulasi.

#### 2.3.3.6 Masa Klimakterium dan Menopause

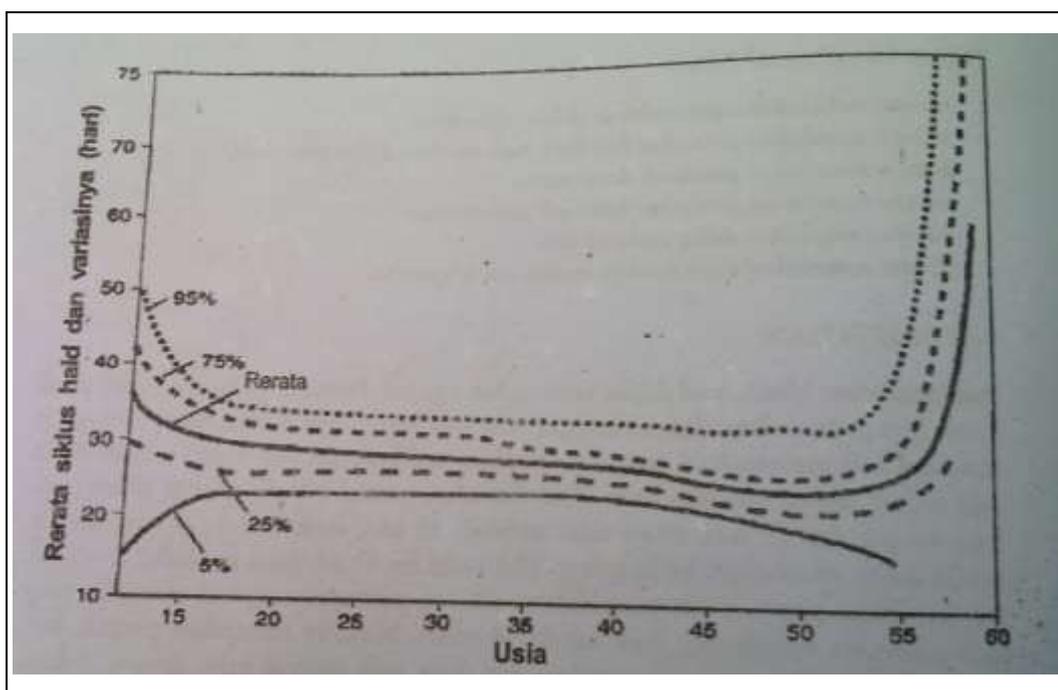
Klimakterium adalah suatu masa dimana seorang perempuan lewat dari masa reproduksi ke transisi menopause hingga tahun-tahun pascamenopause, terjadi pada umur rata-rata 45-65 tahun. Perimenopause adalah suatu masa peralihan menopause yang terjadi beberapa tahun sebelum menopause. Premenopause adalah suatu masa menjelang menopause yang terjadi pada umur rata-rata 40-50 tahun. Segera sesudah masa menopause tidak ada folikel ovarium yang tersisa.

### 2.4 Haid (Menstruasi)

Haid adalah proses keluarnya darah atau pendarahan yang secara teratur atau periodik dan siklik. Darah ini keluar dari uterus yang diikuti dengan pelepasan dari endometrium. Proses menstruasi ini terjadi bila ovum tidak dibuahi oleh sperma. Proses menstruasi memiliki siklus 28 hari atau bahkan ada yang lebih. Pelepasan ovum yang berupa oosit sekunder dan dari ovarium disebut dengan ovulasi. Proses ovulasi ini berhubungan dengan adanya kerjasama antara ovarium dan hipotalamus. Kerjasama antara ovarium dan hipotalamus ini akan memicu pengeluaran hormon-hormon yang akan mempengaruhi mekanisme dari siklus menstruasi. Ovulasi akan terjadi pada pertengahan siklus menstruasi. Ovulasi

terjadi pada hari ke-14 terhitung sejak hari pertama menstruasi (Yenni Fahmawati, 2009:24).

Haid dikatakan normal bila didapatkan daur (siklus) menstruasi tidak kurang dari 24 hari, tetapi tidak melebihi 35 hari, lama haid 3-7 hari, dengan jumlah darah selama haid berlangsung tidak melebihi 80 ml, ganti pembaut 2-6 per hari. Haid normal merupakan hasil akhir suatu siklus ovulasi. Siklus ovulasi diawali dari pertumbuhan beberapa folikel pada awal siklus, diikuti ovulasi dari suatu folikel yang dominan, yang terjadi pada pertengahan siklus, sedangkan siklus anovulasi adalah siklus haid tanpa ovulasi sebelumnya. Prevalensi siklus anovulasi paling sering didapatkan pada perempuan usia dibawah 20 tahun dan di atas usia 40 tahun. Sekitar 5-7 tahun pascamenarke, daur (siklus) menstruasi relatif memanjang, kemudian perlahan panjang daur menstruasi berkurang, menuju siklus yang teratur normal, memasuki masa reproduksi, masa sekitar usia 20-40 tahun. Variasi panjang daur menstruasi semakin bertambah usia semakin menyempit, semakin mengecil variasi panjang siklusnya, dan rata-rata panjang siklus pada usia 40-42 tahun mempunyai rentan variasi yang paling sedikit. Pada usia 25 tahun lebih dari 40% perempuan mempunyai panjang daur menstruasi berkisar antara 25-28 hari, usia 25-35 tahun lebih dari 60% mempunyai panjang daur menstruasi 28 hari, dengan variasi diantara daur menstruasi sekitar 15% (Sarwono Prawirohardjo, 2011:73). Berikut ini adalah gambar 2.1 variasi siklus haid sepanjang masa usia reproduksi:



Gambar 2.2: Variasi Siklus Haid Sepanjang Masa Usia Reproduksi Perempuan.  
Sumber: (Sarwono Prawirohardjo, 2011:74).

Puncak kedewasaan perempuan mulai mengalami perdarahan rahim pertama yang disebut dengan menarke. Menarke biasanya terjadi pada usia 12-13 tahun dalam rentang umur 10-16 tahun (Waryana, 2010:116). Status gizi pada remaja wanita sangat mempengaruhi terjadinya menarke baik dari faktor usia terjadinya menarke, adanya keluhan selama menarke maupun lamanya hari menarke. Secara psikologis remaja wanita yang pertama kali mengalami haid akan mengeluh rasa nyeri, kurang nyaman, dan mengeluh perutnya terasa begah. Tetapi pada beberapa remaja keluhan-keluhan tersebut tidak dirasakan, hal ini dipengaruhi oleh nutrisi yang sama kuat yang biasa dikonsumsi dan olah raga secara teratur (Erna Francin Paath, dkk., 2004:70)

Perkembangan seksual sekunder dipengaruhi oleh faktor endogen dan eksogen antara lain status gizi, lingkungan, media massa, sosial ekonomi dan derajat kesehatan secara keseluruhan. Hormon yang berpengaruh terhadap

terjadinya menarke adalah estrogen dan progesteron. Estrogen berfungsi mengatur siklus haid, sedangkan progesterone berpengaruh pada uterus yaitu dapat mengurangi kontraksi selama siklus haid (Waryana, 2010:117). Agar menarke tidak menimbulkan keluhan, sebaiknya remaja wanita mengkonsumsi makanan dengan gizi seimbang, sehingga status gizinya baik (Erna Francin Paath, dkk., 2004:70).

#### **2.4.1 Manfaat Menstruasi**

Menurut Nur Najmi Laila (2011:21) Manfaat menstruasi bagi perempuan yaitu:

##### **2.4.1.1 Tubuh Mengalami Sinkronisasi**

Perempuan yang mendapatkan menstruasi setiap bulannya merupakan bukti bahwa tubuhnya melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan. Hal ini berarti bahwa tubuh berada dalam kondisi sinkron dan merupakan salah satu indikator kesehatan yang baik.

##### **2.4.1.2 Tubuh Mengalami Hal yang Positif**

Menstruasi setiap bulan merupakan cara alami untuk mengatakan bahwa seseorang tidak terlalu gemuk dan tidak terlalu kurus. Hal ini karena, jika seseorang memiliki tubuh yang gemuk maka adanya lemak yang terakumulasi akan menyebabkan menstruasi yang tidak teratur. Demikian pula dengan tubuh yang terlalu kurus juga bisa membuat menstruasi tidak teratur.

##### **2.4.1.3 Membersihkan Tubuh**

Menstruasi yang datang tiap bulan bisa membantu melepaskan bakteri dari sistem reproduksi dan memungkinkan tubuh untuk menghilangkan kelebihan zat besi, sehingga dapat menurunkan risiko alzheimer, penyakit jantung, dan stroke.

#### 2.4.1.4 Hidup Lebih Lama dan Bahagia

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan lebih sering berusia panjang dibanding pria. Kondisi ini karena adanya kelebihan zat besi yang hilang saat menstruasi, sehingga memungkinkan terjadinya proses pembersihan tubuh seperti yang telah disebutkan pada poin sebelumnya.

#### 2.4.1.5 Membuat Penampilan Lebih Baik dan Nyaman

Sebagian besar perempuan mengetahui bahwa *Premenstrual Syndrome* (PMS) bisa mendatangkan efek buruk, seperti kembung, jerawat, kelelahan, atau payudara yang sakit. Tetapi, setelah menstruasi datang dan berakhir, biasanya perempuan akan merasa lebih baik dan nyaman. Perubahan hormonal yang terjadi akan memberikan efek yang signifikan setelah menstruasi berlangsung sekitar 3-4 hari.

### 2.4.2 Fisiologi Menstruasi

Pusat pengendalian hormon dari sistem reproduksi adalah hipotalamus. Hipotalamus mempunyai *hormon gonadotropik*, *hormon releasing*, *hormon GNRH* yang mensekresikan dua hormon yaitu *follicle stimulating hormone releasing hormone* (FSH-RH) dan *luteinizing hormone releasing hormone* (LH-RH). Kedua hormon tersebut merangsang hipofisis anterior untuk mensekresikan *follicle stimulating hormone* dan *luteinizing hormone* yang menyebabkan terjadinya produksi estrogen dan progesteron yang selanjutnya akan memberikan umpan balik yang mengandung kadar hormon *gonadotropik* kepada hipotalamus. Satu siklus menstruasi adalah siklus ovarium, siklus endometrium dan siklus sekresi. Jarak siklus berjarak antara 15-45 hari dan rata-rata 28 hari. Lamanya menstruasi sekitar 2-8 hari dan rata-rata 4-6 hari. Darah menstruasi tidak bisa membeku dengan jumlah sekitar 60-80 ml setiap siklus menstruasi (Waryana, 2010:119).

### **2.4.3 Hormon yang Mempengaruhi Menstruasi**

Menurut Atikah Proverawati dan Siti Misaroh (2009:54) sistem hormonal yang mempengaruhi siklus menstruasi yaitu:

1. *Follicle Stimulating Hormon Releasing Hormon* (FSH-R) yang dikeluarkan hipotalamus untuk merangsang hipofisis mengeluarkan FSH.
2. *Luteinizing Hormon Releasing Hormon* (LH-RH) yang dikeluarkan hipotalamus untuk merangsang hipofisis mengeluarkan LH.
3. *Prolactine Inhibiting Hormon* (PIH) yang menghambat hipofisis untuk mengeluarkan prolaktin.

### **2.4.4 Siklus Menstruasi**

Siklus menstruasi adalah serangkaian periode dari perubahan yang terjadi berulang pada uterus dan organ-organ yang berhubungan pada saat pubertas dan berakhir pada saat menopause (Waryana, 2010:119). Siklus menstruasi terdiri dari empat fase yaitu:

#### **2.4.4.1 Fase Menstruasi (hari ke-28 sampai hari ke-2 atau 3)**

Peristiwa luruhnya sel ovum matang yang tidak dibuahi oleh sperma bersamaan dengan dinding endometrium yang robek. Dapat diakibatkan juga karena berhentinya sekresi hormon estrogen dan progesteron sehingga kandungan hormon dalam darah menjadi tidak ada. Pada tahap ini terjadi kembali peningkatan kadar dan aktivitas hormon FSH dan estrogen yang disebabkan tidak adanya hormon LH dan pengaruhnya karena produksinya telah diberhentikan oleh peningkatan kadar hormon progesterone secara maksimal (Atikah Proverawati dan Siti Misaroh, 2009:40). Robeknya dinding endometrium dapat mengakibatkan

pendarahan pada fase menstruasi. Hal ini karena endometrium banyak mengandung pembuluh darah. Banyaknya volume darah yang dikeluarkan rata-rata sekitar 50 ml. biasanya pendarahan ini berlangsung kurang lebih enam hari (Yenni Fahmawati, 2009:24).

#### 2.4.4.2 Fase Proliferasi atau Fase Folikuler

Pada fase ini berlangsung selama kira-kira 5 hari, kadar estrogen yang meningkat dari folikel yang berkembang akan merangsang stroma endometrium untuk mulai tumbuh dan menebal, kelenjar-kelenjar mulai menjadi hipertrofi dan berproliferasi dan pembuluh-pembuluh darah menjadi banyak sekali (Waryana, 2010:120). Pada fase ini adalah masa paling subur bagi seorang wanita. Dimulai dari hari 1 sampai sekitar sebelum kadar LH meningkat dan terjadi pelepasan sel telur (Atikah Proverawati dan Siti Misaroh, 2009:44).

Pada fase ini hipotalamus akan mengeluarkan hormon *gonadotropin*. Hormon *gonadotropin* dapat merangsang hipofisis untuk mengeluarkan *Follicle Stimulating Hormone* (FSH). FSH dapat merangsang pembentukan folikel primer yang di dalam ovarium yang mengelilingi satu oosit primer. Oosit primer dan folikel primer ini akan tumbuh hingga folikel menjadi matang. Folikel yang matang disebut dengan folikel de Graaf. Dalam folikel de Graaf di dalamnya terdapat ovum. Folikel melepas hormon estrogen selama pertumbuhannya. Adanya estrogen akan menyebabkan terbentuknya endometrium dan sel-sel penyusun dinding dalam uterus. Semakin banyaknya estrogen yang dihasilkan selama pertumbuhan folikel maka akan mempengaruhi serviks. Sehingga serviks akan mengeluarkan lendir yang bersifat basa (Yenni Fahmawati, 2009:25).

#### 2.4.4.3 Fase Ovulasi atau Fase Luteal

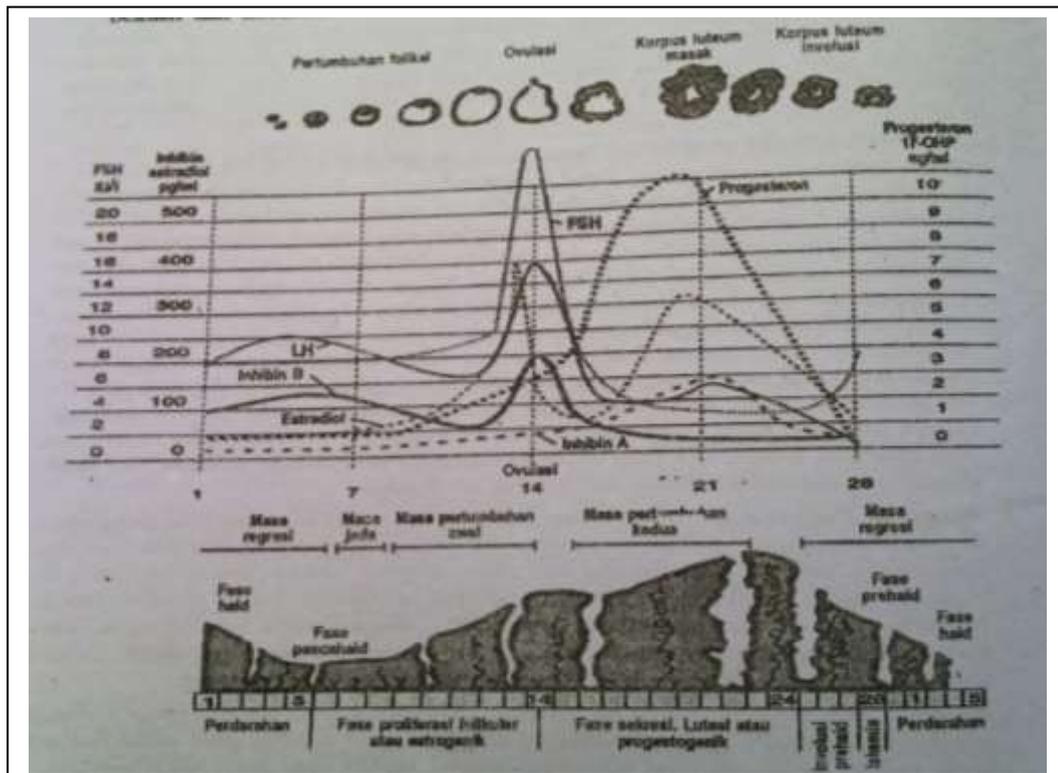
Pada fase ini ditandai dengan sekresi LH yang memacu matangnya sel ovum pada hari ke-14 sesudah menstruasi. Sel ovum yang matang akan meninggalkan folikel dan folikel akan mengkerut dan berubah menjadi korpus luteum. Korpus luteum berfungsi untuk menghasilkan hormon progesteron yang berfungsi untuk mempertebal dinding endometrium yang kaya akan pembuluh darah (Atikah Proverawati dan Siti Misaroh, 2009:44). Ketika adanya peningkatan kadar estrogen selama fase pra-ovulasi maka akan terjadi penghambatan terhadap pelepasan FSH dari hipofisis. Akibatnya konsentrasi FSH menurun. Penurunan kadar FSH mengakibatkan hipofisis akan melepas LH. LH dapat merangsang agar terjadi pelepasan oosit sekunder dari folikel de Graaf. Peristiwanya yaitu saat terjadi pelepasan oosit sekunder dari folikel de Graaf dan siap dibuahi oleh sperma disebut ovulasi. Ovulasi ini biasanya terjadi kurang lebih pada hari ke-14 (Yenni Fahmawati, 2009:26).

#### 2.4.4.4 Fase pasca ovulasi atau fase sekresi

Pada fase ini oosit sekunder meninggalkan folikel de Graaf. Hal ini karena adanya pengaruh dari hormone FSH dan LH. Selain itu FSH akan berkerut sehingga berubah menjadi korpus luteum. Pada korpus luteum ini progesterone dan estrogen tetap diproduksi. Akan tetapi jumlahnya tidak sebanyak yang diproduksi oleh folikel de Graaf kerja estrogen didukung oleh progesteron. Bentuk dukungannya berupa menebalnya dinding dalam uterus dan endomterium. Selain itu juga dengan adanya progesteron dapat merangsanga sekresi lendir pada vagina (Yenni Fahmawati, 2009:26). Proses pasca ovulasi terjadi kurang lebih pada hari

ke-15 hingga hari ke-28. Pada fase ini ditandai dengan korpus luteum yang mengecil dan menghilang dan berubah menjadi korpus albikan yang berfungsi untuk menghambat sekresi hormon estrogen dan progesteron sehingga hipofisis aktif mensekresi FSH dan LH. Dengan berhentinya sekresi progesteron maka penebalan dinding endometrium akan terhenti sehingga menyebabkan endometrium mengering dan robek. Terjadilah fase menstruasi (Atikah Proverawati dan Siti Misaroh, 2009:40).

Berikut ini adalah gambar 2.2 perubahan pada umpan balik, ovarium dan endometrium selama siklus haid:



Gambar 2.3: Perubahan pada Umpan Balik, Ovarium dan Endometriom Selama Satu Siklus.

Sumber: (Sarwono Prawirohardjo, 2011:88).

Umumnya siklus menstruasi terjadi secara periodik setiap 28 hari. Siklus menstruasi biasanya dimulai pada wanita berusia 12-15 tahun sering disebut

dengan *menarche* yang terus berlanjut sampai umur 45-60 tahun sering disebut dengan menopause (Atikah Proverawati dan Siti Misaroh, 2009:41). Asupan energi bervariasi sepanjang siklus haid, terjadi peningkatan asupan energi pada fase luteal dibandingkan fase folikuler. Peningkatan konsumsi energi premenstruasi dengan ekstrak penambahan 87-500 Kkal/hari. Pada remaja wanita perlu mempertahankan status gizi yang baik, dengan cara mengonsumsi makanan seimbang karena sangat dibutuhkan pada saat haid, tersebut pada saat haid tersebut terutama pada fase luteal akan terjadi peningkatan kebutuhan nutrisi (Erna Francin Paath, 2004:70).

## **2.5 Gangguan Haid**

Gangguan haid atau yang disebut dengan perdarahan uterus abnormal merupakan keluhan yang sering menyebabkan seseorang perempuan datang berobat ke dokter. Berdasarkan data di beberapa Negara ditemukan bahwa seperempat penduduk perempuan mengalami kasus menoragia, yaitu terdiri dari 21% siklus haid memendek, 17% perdarahan antar haid dan 6% pascasangama. Selain gangguan kesehatan tersebut, gangguan haid ternyata berpengaruh pada aktivitas sehari-hari yaitu 28% dilaporkan merasa terganggu saat bekerja sehingga berdampak pada bidang ekonomi (Sarwono Prawirohardjo, 2011:162). Gizi kurang atau terbatas akan mempengaruhi pertumbuhan, fungsi organ tubuh, juga akan menyebabkan terganggunya fungsi reproduksi. Hal ini akan berdampak pada gangguan haid, tetapi akan membaik bila asupan nutrisi baik (Erna Francin Paath, dkk., 2004:70). Gangguan menstruasi bisa dikatakan sebagai kelainan yang terjadi pada saat wanita sedang mengalami menstruasi (Asrinah, dkk., 2011:29). Terdapat berbagai macam gangguan haid pada perempuan yaitu:

### **2.5.1 Gangguan Lama dan Jumlah Darah Haid**

*Hipermenorea* (Menoragia) adalah perdarahan haid dengan jumlah darah yang lebih banyak dan atau durasi lebih lama dari normal dengan siklus haid yang teratur. Secara klinis hipermenorea didefinisikan dengan total jumlah darah haid lebih dari 80 ml per siklus dan durasi haid lebih lama dari 7 hari. Menoragia adalah bila ganti pembalut lebih dari 6 kali per hari. WHO melaporkan 18 juta perempuan usia 30-55 tahun mengalami haid yang berlebih dan dari jumlah tersebut 10% termasuk dalam kategori menoragia (Sarwono Prawirohardjo, 2011:163). Penyebab *hipermenorea* disebabkan karena terdapat mioma uteri (pembesaran rahim), polip endometrium atau penebalan dinding rahim. Dapat juga disebabkan oleh kelainan diluar rahim seperti kelainan darah seperti anemia, pembekuan darah dll (Atikah Proverawati dan Siti Misaroh, 2009:92).

*Hipomenorea* adalah perubahan haid dengan jumlah darah lebih sedikit dan atau durasi lebih pendek dari normal. Terdapat beberapa penyebab hipomenorea yaitu gangguan organik. *Hipomenorea* menunjukkan bahwa tebal endometrium tipis dan perlu evaluasi lebih lanjut (Sarwono Prawirohardjo, 2011:163). *Hipomenorea* disebabkan karena kurangnya kesuburan endometrium, akibat dari kurang gizi, penyakit menahun maupun gangguan hormonal (Atikah Proverawati dan Siti Misaroh, 2009:92).

### **2.5.2 Gangguan Siklus Haid**

*Polimenorea* adalah haid dengan siklus yang lebih pendek dari normal yaitu kurang dari 21 hari. Penyebab polimenorea bermacam-macam antara lain gangguan endokrin yang menyebabkan gangguan ovulasi, fase luteal memendek, dan kongesti ovarium karena peradangan (Sarwono Prawirohardjo, 2011:163).

*Oligomenorea* adalah haid dengan siklus yang lebih panjang dari normal yaitu lebih dari 35 hari. Pada remaja oligomenore dapat terjadi karena imaturitas polos hipotalamus hipofisis ovarium endometrium. *Oligomenorea* memerlukan evaluasi lebih lanjut untuk mencari penyebab. Perhatian perlu diberikan bila *oligomenorea* disertakan obesitas dan infertilitas karena mungkin berhubungan dengan sindroma metabolik. Terminologi keluhan gangguan haid tersebut membutuhkan parameter karakteristik haid normal yang ditunjukkan oleh frekuensi haid, keteraturan siklus selama 12 bulan, durasi haid dan volume darah haid. Haid yang terjadi lebih besar atau lebih kecil dari presentil ke-95 dan ke-5 dikategorikan sebagai abnormal, demikian pula durasi haid diluar presentil tersebut dikategorikan sebagai gangguan haid (Sarwono Prawirohardjo, 2011:164). Rekomendasi terminologi untuk keluhan dan tanda gangguan haid tercantum dalam table 2.3 sebagai berikut:

Tabel 2.3: Parameter Klinis Haid pada Usia Reproduksi

Parameter Haid	Definisi Klinis	Batasan (presentil Ke 5-96)
Frekuensi Haid (hari)	Normal	24-38
	Sering	< 24
	Jarang	> 38
Keteraturan Siklus dalam 12 bulan (hari)	Normal	Variasi 2-20
	Tidak Teratur	Variasi 2-20
	Tidak Ada	-
Durasi Haid (hari)	Normal	4-8
	Panjang	>8
	Pendek	<4
Volume Darah Haid (ml)	Normal	5-80
	Banyak	>80
	Sedikit	<5

Sumber: (Sarwono Prawirohardjo, 2011:164).

*Amenorea* adalah tidak terjadi haid pada seorang perempuan dengan mencakup tiga tanda yaitu tidak terjadi haid sampai usia 14 tahun (disertai tidak adanya pertumbuhan atau perkembangan tanda kelamin sekunder), tidak terjadi

haid sampai usia 16 tahun (disertai adanya pertumbuhan normal dan perkembangan tanda kelamin sekunder), tidak terjadi haid untuk sedikitnya selama 3 bulan berturut-turut pada perempuan yang sebelumnya pernah haid (Sarwono Prawirohardjo, 2011:173). *Amenorea* adalah hilangnya periode menstruasi pada wanita usia produktif, kondisi lebih dari 6 bulan tanpa menstruasi pada wanita non-menopause (Atikah Proverawati dan Siti Misaroh, 2009:93).

### **2.5.3 Gangguan Lain yang Berhubungan dengan Haid**

*Dismenorea* adalah nyeri saat haid, biasanya dengan rasa kram dan terpusat di abdomen bawah. Keluhan nyeri haid dapat terjadi bervariasi mulai dari yang ringan sampai berat. Keparahan *dismenorea* berhubungan langsung dengan lama dan jumlah darah haid. Seperti diketahui haid selalu diikuti dengan rasa nyeri. Namun, yang dimaksud *dismenorea* dalam topik ini adalah nyeri haid berat sampai menyebabkan perempuan tersebut datang berobat ke dokter atau mengobati dirinya sendiri dengan obat anti rasa nyeri. *Dismenorea* primer adalah nyeri haid tanpa ditemukan keadaan patologi pada panggul, sedangkan *dismenorea* sekunder adalah nyeri haid yang berhubungan dengan berbagai keadaan patologis di organ genitalis (Sarwono Prawirohardjo, 2011:182).

*Dismenore* adalah nyeri pada daerah panggul akibat menstruasi dan prostaglandin. Sering kali dimulai segera setelah mengalami menstruasi pertama. Nyeri berkurang setelah menstruasi, namun pada beberapa wanita nyeri bisa terus dialami selama periode menstruasi. Penyebab nyeri berasal dari otot rahim. Nyeri menstruasi berkisar antara 45-95% di kalangan wanita usia produktif (Atikah Proverawati dan Siti Misaroh, 2009:83). *Dismenore* dibagi menjadi dua bagian

yaitu *dismenore* primer adalah nyeri menstruasi yang dirasakan tanpa adanya kelainan pada alat reproduksi dan *dismenore* sekunder biasanya ditemukan jika terdapat penyakit atau kelainan pada alat reproduksi (Nur Najmi Laila, 2011:25).

Sindroma prahaid yaitu berbagai keluhan yang muncul sebelum haid seperti lemas, lelah, susah konsentrasi, susah tidur, hilang energi, sakit kepala, sakit perut dan sakit pada payudara. Sindroma prahaid ditemukan 7-10 hari menjelang haid (Sarwono Prawirohardjo, 2011:182). Rasa sakit menstruasi juga diikuti dengan *premenstrual syndrome* (PMS). PMS yaitu sekumpulan gejala bervariasi yang muncul masa haid dimulai dan biasanya berhenti saat haid mulai. Gejala PMS tersebut meliputi tingkah laku, seperti kegelisahan, depresi, iritabilitas atau sensitive, lekas marah, gangguan tidur, kelelahan, lemah, mengidam makan kadang-kadang perubahan suasana hati yang sangat cepat. Selain keluhan itu, keluhan fisik seperti payudara terasa sakit atau membengkak, perut kembung, sakit perut, sakit kepala, sakit sendi, sakit punggung, mual, muntah, diare, atau sembelit dan masalah kulit. Sekitar 90% perempuan mengalami satu atau lebih gejala PMS (Nur Najmi Laila, 2011:24).

## **2.6 Penyebab Gangguan Daur (Siklus) Menstruasi**

Banyak penyebab kenapa siklus menstruasi menjadi panjang atau sebaliknya, pendek. Namun, penanganan kasus dengan siklus menstruasi yang tidak normal, tak berdasarkan kepada panjang atau pendeknya sebuah siklus menstruasi, melainkan berdasarkan kelainan yang dijumpai. Menurut Atikah Proverawati dan Siti Misaroh (2009:80) penyebab gangguan siklus menstruasi perempuan meliputi:

### **2.6.1 Fungsi Hormon Terganggu**

Menstruasi terkait erat dengan sistem hormone yang diatur di otak, tepatnya di kelenjar hipofisa. Sistem hormonal ini akan mengirim sinyal ke indung telur untuk memproduksi sel telur. Bila sistem pengaturan ini terganggu, otomatis siklus menstruasi juga akan terganggu.

### **2.6.2 Kelainan Sistemik**

Ibu yang tubuhnya sangat gemuk atau kurus, hal ini bisa mempengaruhi siklus menstruasinya karena sistem metabolisme di dalam tubuhnya tidak bekerja dengan baik. Ibu menderita penyakit diabetes, juga akan mempengaruhi sistem metabolisme ibu sehingga siklus menstruasinya tidak teratur.

### **2.6.3 Stres**

Stres jangan dianggap ringan sebab akan mengganggu sistem metabolisme di dalam tubuh. Bisa saja karena stres, jika ibu mudah lelah, berat badan turun drastis, bahkan sakit-sakitan, sehingga metabolismenya terganggu, siklus menstruasi juga ikut terganggu.

### **2.6.4 Kelenjar Gondok**

Terganggunya fungsi kelenjar gondok atau tiroid juga bisa menjadi penyebab tak teraturnya siklus menstruasi. Gangguan bisa berupa produksi kelenjar gondok yang terlalu tinggi maupun yang terlalu rendah, sistem hormonal tubuh juga ikut terganggu.

### **2.6.5 Hormon Prolaktin Berlebihan**

Pada ibu menyusui, produksi hormon prolaktinnya cukup tinggi. Hormon prolaktin ini sering kali membuat ibu tidak menstruasi kerana memang hormon ini

menekan tingkat kesuburan ibu. Sebaliknya, jika tidak sedang menyusui, hormon prolaktin juga bisa tinggi, biasanya disebabkan kelainan pada kelenjar hipofisis yang terletak di dalam kepala.

## **2.7 Undang-Undang yang Mengatur tentang Cuti Haid**

Hukum bagi tenaga kerja perempuan didasarkan pada peraturan perundang-undangan nasional juga sebagai standar ketenagakerjaan internasional yang telah diadopsi menjadi peraturan perundang-undangan nasional. Pada dasarnya sifat kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan dapat dikategorikan menjadi tiga hal, yaitu protektif, korektif dan non-diskriminatif. Perlindungan tenaga kerja perempuan mengenai cuti haid termasuk dalam kategori protektif. Kategori protektif yaitu kebijakan perlindungan diarahkan pada perlindungan fungsi reproduksi bagi tenaga kerja perempuan. Tenaga kerja perempuan secara kodratnya mempunyai karakteristik tertentu yang perlu mendapatkan perhatian (Sulistiyowati Irianto, 2006:449).

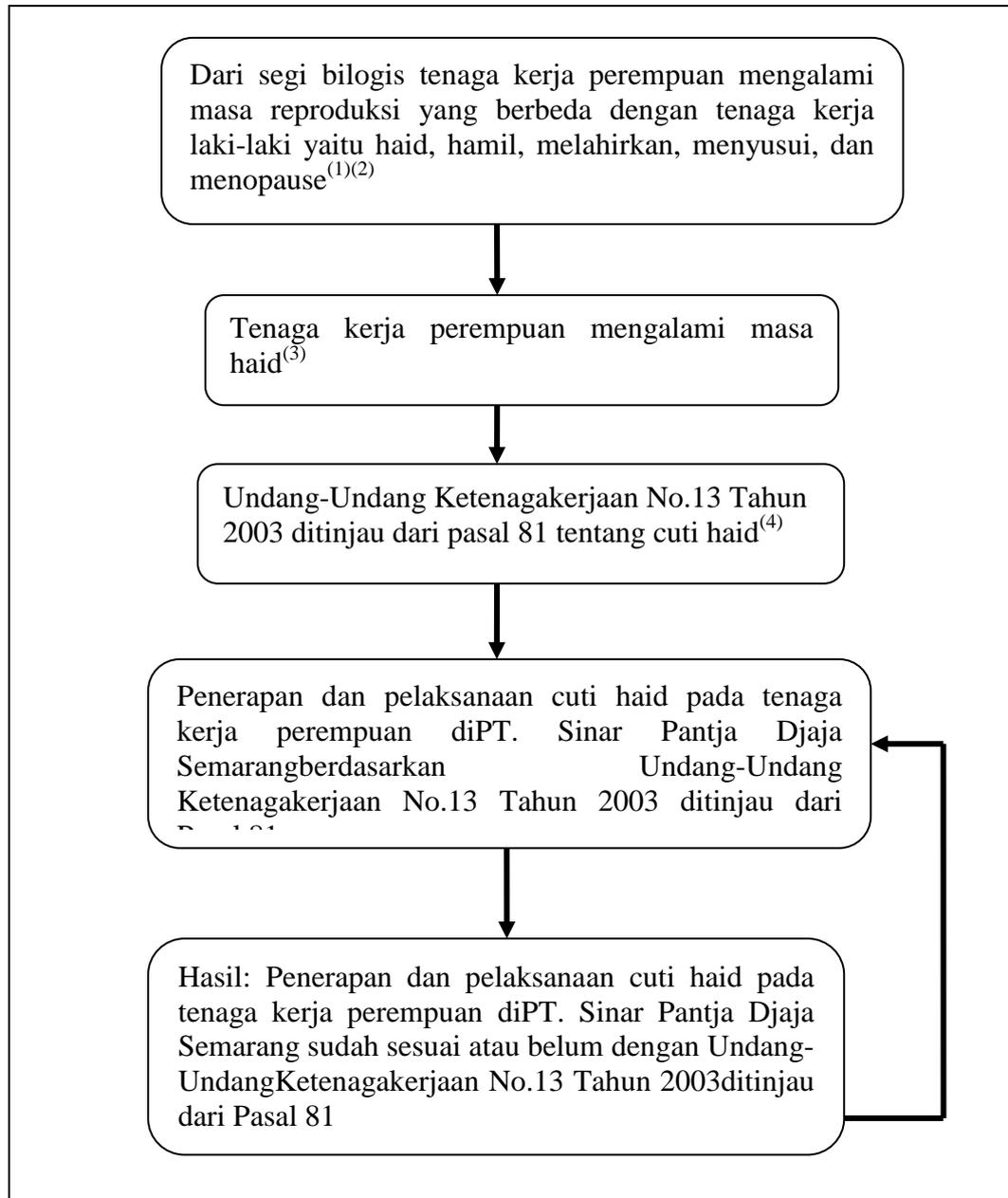
Untuk menghindari tenaga kerja wanita dari berbagai pengaruh buruk yang timbul akibat dari keterkaitan mereka dalam lapangan kerja yang kondisinya membahayakan kesehatan dan keselamatan kerja mereka, maka dari segi itu pemerintah Indonesia menetapkan perundang-undangan untuk melindungi tenaga kerja perempuan (A.M. Sugeng Budiono, 2003:146).

Haid adalah perdarahan dari rahim setiap bulan dan merupakan satu kriterium dari wanita normal. Terkadang haid pada wanita ada yang normal tidak mengganggu pekerjaan dan ada haid yang tidak normal yang mengganggu pekerjaan. Haid yang tidak normal dapat menyebabkan rasa sakit sehingga

tenagakerja wanita tidak dapat mampu bekerja, hal ini perlu diselidiki apakah haid yang tidak normal disebabkan karena pekerjaan (Suma'mur P.K., 2014:544). Haid yang tidak normal dan dirasakan sakit hingga tenaga kerja wanita tidak mampu bekerja disebut *dismenorea*. Setiap perusahaan dianjurkan adanya kamar atau ruang khusus untuk istirahat dan keperluan lainnya bagi wanita yang haid (Suma'mur P.K., 2014:545).

Berdasarkan hal diatas Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 81 disebutkan bahwa 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. Pelaksana 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).

## 2.8 Kerangka Teori



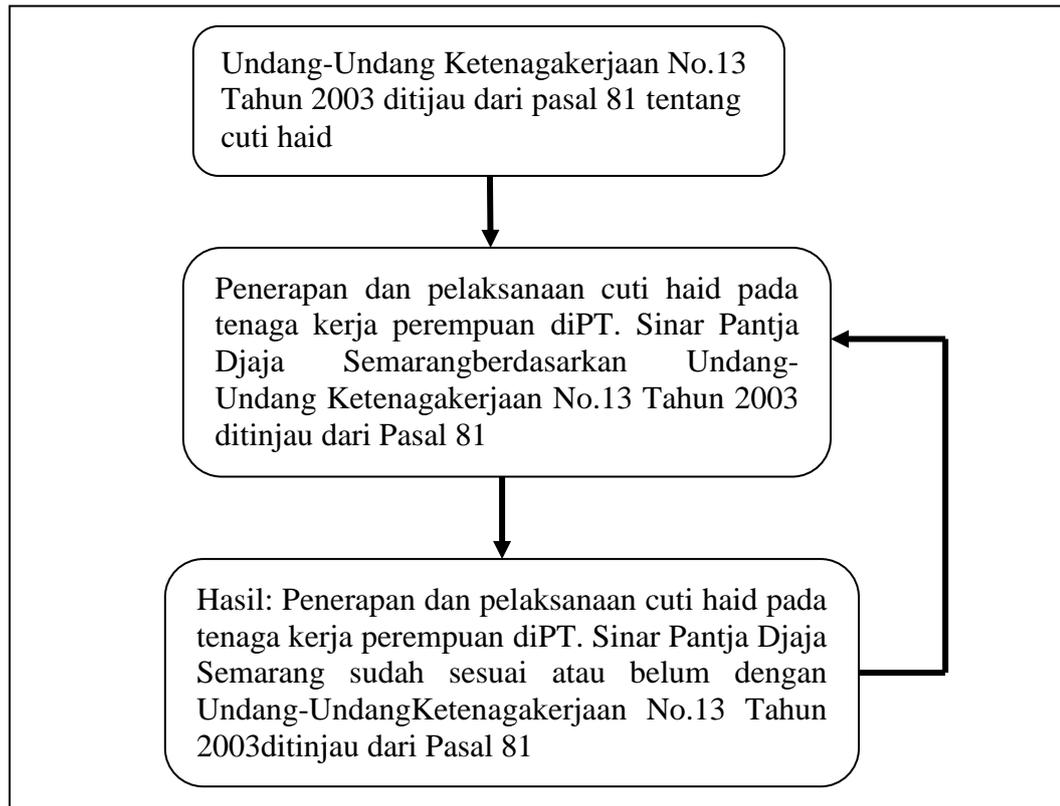
Gambar 2.4 : Kerangka Teori

Sumber:(1) Suma'mur P.K.,2014; (2) A.M. Sugeng Budiono,2003;(3) Sarwono Prawirohardjo, 2011; (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Alur Pikir**

Alur pikir penelitian ini adalah:



Gambar 3.1: Alur Pikir

### **3.2 Fokus Penelitian**

Fokus penelitian pada penelitian ini adalah Penerapan Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan di PT.Sinar Pantja Djaja Semarang.

### **3.3 Jenis dan Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang 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.

### **3.4 Sumber Informasi**

Sumber informasi pada penelitian ini adalah:

#### **3.4.1 Data Primer**

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2010:193). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara mendalam dengan menggunakan panduan wawancara kepada informan, observasi dengan menggunakan lembar observasi dan dokumentasi. 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). Informan utama dalam penelitian ini yaitu perwakilan tenaga kerja perempuan unit *spinning* I-V masing-masing unit 1 orang. Informan utama dipilih sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Kriteria informan utama tersebut yaitu:

1. Tenaga kerja perempuan yang bekerja di unit *spinning* I-V PT.Sinar Pantja Djaja Semarang.
2. Tenaga kerja perempuan yang masih mengalami masa haid
3. Bersedia menjadi informan

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 yaitu berjumlah 7 orang.

### **3.4.2 Data Sekunder**

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2010:193). Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari dokumentasi, yaitu dokumen yang bisa berbentuk tulisan, gambar ataupun karya-karya berupa seni dari seseorang (Sugiyono, 2010:329). Data dokumen yang diambil dalam penelitian ini diperoleh dari PT. Sinar Pantja Djaja Semarang antara lain: profil perusahaan, jumlah tenaga kerja, struktur organisasi perusahaan, proses dan hasil produksi perusahaan, serta perjanjian kerja bersama.

### **3.5 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan perangkat yang digunakan untuk mengungkapkan data yang dibutuhkan yang nantinya data tersebut akan diolah dan dianalisis. Instrumen dalam penelitian ini yaitu:

#### **3.5.1 *HumanInstrument***

Yang dimaksud *human instrument* dalam hal ini adalah peneliti itu sendiri yang berperan sebagai instrumen. *Human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data, dan membuat kesimpulan atas temuannya (Sugiyono, 2010:305).

#### **3.5.2 Pedoman Wawancara**

Pedoman wawancara digunakan agar wawancara yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Pedoman wawancara disusun berdasarkan tujuan penelitian dan berdasarkan teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Wawancara pada awal pengumpulan data sebaiknya ditetapkan topiknya secara spesifik, kemudian dapat dikembangkan menjadi berbagai bentuk pertanyaan yang lebih mendalam guna memperoleh data yang lebih akurat (Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani, 2012:87).

Menurut Sugiyono (2012:239), supaya hasil wawancara dapat terlaksana dengan baik dan peneliti memiliki bukti telah melakukan wawancara kepada informan atau sumber data, maka diperlukan bantuan alat-alat diantaranya yaitu:

1. Lembar catatan: berfungsi untuk mencatat semua percakapan hasil wawancara dengan sumber data.

2. Alat Perekam: berfungsi sebagai alat bantu pada saat wawancara agar peneliti dapat berkonsentrasi pada saat proses pengambilan data tanpa harus berhenti untuk mencatat jawaban-jawaban dari subjek. Alat yang digunakan untuk merekam pada penelitian ini adalah handphone
3. Kamera: berfungsi untuk memotret ketika peneliti sedang melakukan pembicaraan dengan informan sehingga dapat meningkatkan keabsahan penelitian karena peneliti betul-betul melakukan pengumpulan data. Kamera yang digunakan dalam penelitian ini adalah camera digital.

### **3.5.3 Lembar Observasi**

Lembar observasi digunakan saat pengamatan langsung dilapangan. Lembar observasi pada penelitian ini bersumber dari asumsi Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 81. Lembar observasi ini berfungsi untuk mencatat hasil observasi awal yang berkaitan dengan penerapan cuti haid dan kesesuaiannya dengan peraturan yang berlaku.

## **3.6 Pengambilan Data**

Pengambilan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yaitu:

### **3.6.1 Wawancara**

Wawancara dapat dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara atau dengan tanya jawab secara langsung (Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani, 2012:131). Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara yang ditujukan kepada informan yang sudah ditentukan sebelumnya. Tujuan dari wawancara tersebut adalah untuk mengetahui

pelaksanaan dan penerapan cuti haid pada tenaga kerja perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.

### **3.6.2 Observasi**

Instrumen penelitian untuk observasi menggunakan lembar observasi. Hal-hal yang akan peneliti observasi mengenai penerapan dan pelaksanaan cuti haid di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.

### **3.6.3 Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi yang berbentuk tulisan seperti catatan, sejarah perusahaan, dan lain sebagainya, serta dokumentasi yang berbentuk gambar seperti foto penelitian, dan lain sebagainya (Sugiyono, 2012:240). Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari data dari poliklinik serta perjanjian kerja bersama PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.

## **3.7 Pelaksanaan Pengambilan Data**

Terdapat tiga tahap dalam penelitian kualitatif yaitu pra lapangan atau pra penelitian, kegiatan lapangan atau pelaksanaan penelitian, analisis data, sehingga prosedur pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **3.7.1 Tahap Pra Lapangan**

Kegiatan yang dilakukan pada tahapan ini yaitu:

1. Menentukan lokasi penelitian.
2. Membuat surat izin dari Universitas Negeri Semarang (Unnes) untuk instansi yang dituju (PT. Sinar Pantja Djaja Semarang).
3. Menyerahkan surat dari Unnes ke PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.
4. Melakukan konsultasi dengan pihak perusahaan.

5. Melakukan survei pendahuluan.
6. Menganalisis hasil survei data penelitian.
7. Menyusun prosposal skripsi yang berjudul “Penerapan Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang”.
8. Menyiapkan perlengkapan penelitian seperti pedoman wawancara, kamera dan alat perekam.

### **3.7.2 Tahap Pelaksanaan Penelitian**

Kegiatan yang dilakukan pada tahapan ini yaitu:

1. Pelaksanaan wawancara dengan mewawancarai informan yaitu perwakilan tenaga kerja perempuan unit *spinning* I-V masing-masing unit 1 orang, ketua Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (KSPN), petugas poliklinik dan perwakilan tenaga kerja perempuan diPT. Sinar Pantja Djaja Semarang.
2. Pencatatan, analisis singkat, dan pengambilan foto pada setiap langkah yang sudah dilakukan.

### **3.7.3 Tahap Analisis Data**

Kegiatan yang dilakukan pada tahapan ini yaitu:

1. Pengolahan semua data yang telah dikumpulkan, membuat catatan yang lebih rapi untuk kemudian diserahkan kepada pembimbing sebagai data mentah ataupun data kasar.
2. Perbandingan data hasil wawancara, hasil observasi dengan data sekunder dan pengamatanyang terkait dengan penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.
3. Analisis data yang sudah didapat dan membandingkannya dengan peraturan yang berlaku yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

4. Penyajian data dan pembuatan simpulan dalam bentuk laporan skripsi.

### **3.8 Pemeriksaan Keabsahan Data**

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai cara pengumpulan data dan berbagai sumber data. Keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Pada penelitian ini triangulasi yang digunakan adalah triangulasi dengan sumber dan teknik. Triangulasi sumber berarti, untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama (Sugiyono, 2012:241).

Triangulasi sumber dalam peneliti ini yaitu sumber berasal dari perwakilan tenaga kerja perempuan tiap unit *spinning* I-V masing-masing 1 orang, Ketua Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (KSPN) dan petugas poliklinik PT.Sinar Pantja Djaja Semarang serta peraturan yang berlaku yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2013 Pasal 81. Triangulasi teknik adalah penelitian menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Penelitian menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak (Sugiyono, 2012:241).

### **3.9 Analisis Data**

Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan kedalam suatu pola, kategori, dan suatu uraian dasar (Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani, 2012:145). Analisis data penelitian kualitatif ini dilakukan dengan penggunaan model Miles dan Huberman Analisis data Miles dan Huberman. Analisis data Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2012:246) yaitu:

#### **3.9.1 Reduksi Data (*Data Reduction*)**

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama penelitian ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari pola dan temanya. Reduksi data dilakukan ketika penentuan kerangka kerja konseptual (*conceptual framework*), pertanyaan penelitian, kasus, dan instrumen penelitian yang digunakan. Jika hasil catatan lapangan, wawancara, rekaman, dan data lain telah tersedia, tahap seleksi data berikutnya adalah perangkuman data (*data summary*), pengkodean (*coding*), perumusan tema, pengelompokan (*clustering*), dan penyajian cerita atau narasi secara tertulis.

#### **3.9.2 Penyajian Data (*Data Display*)**

Dalam penelitian kualitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasi, terusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. Dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk

uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan selanjutnya. Paling sering yang digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

### **3.9.3 Verifikasi Data**

Verifikasi data atau menarik kesimpulan adalah suatu kegiatan konfigurasi yang utuh. Simpulan awal yang ditemukan masih sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila simpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali kelapangan mengumpulkan data, maka simpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Simpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambar suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kasual atau interaktif, hipotesis atau teori.

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan data dari poliklinik PT. Sinar Pantja pada bulan April 2014-Maret 2015 menyatakan bahwa terdapat 82 orang nyeri saat haid atau *dismenore*. Dari 82 orang tersebut, 1 orang mengambil cuti haid, 2 orang dipulangkan atau izin sakit karena haid, sedangkan 79 orang diberi obat lalu bekerja kembali.
2. Tenaga kerja perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja mendapatkan uang premihaid sebesar Rp. 5.000,- per bulan.
3. Penerapan hak cuti haid di PT. Sinar Pantja Djaja berlaku untuk seluruh tenaga kerja perempuan tetap maupun tidak tetap.
4. 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.
5. 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.

#### **6.2 Saran**

Dari penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat diberikan, antara lain:

### 6.2.1 Untuk Pihak Pengusaha

Saran untuk pengusaha yaitu:

1. Meminimalkan angka kejadian *dismenore* pada tenaga kerja perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.
2. Menambah petugas poliklinik yang berjenis kelamin perempuan supaya mempermudah pemeriksaan apabila terdapat tenaga kerja perempuan ada yang nyeri pada saat haid.
3. Perusahaan mengadakan sosialisasi bila terdapat perubahan peraturan mengenai cuti haid supaya tenaga kerja perempuan mengetahui engetahui peraturan cuti haid yang terbaru.

### 6.2.2 Untuk Tenaga Kerja Perempuan

Tenaga kerja perempuan sebaiknya mengetahui dan memahami buku perjanjian kerja bersama (PKB) PT. Sinar Pantja Djaja Semarang supaya mengetahui haknya khususnya hak atas cutihaid.

## 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.
- Asrinah, dkk., 2011, *Menstruasi dan Permasalahannya*, Yogyakarta: Pustaka Panasea.
- Atikah Proverawati 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.
- Better Work Indonesia, 2012, *Panduan untuk Pengusaha tentang Perlindungan Ibu Hamil di Tempat Kerja*, Jakarta: International Labour Organisation.
- Boenjamin Setiawan dan Sjahbanar Soebianto Zahir, 2002, *Cermin Dunia Kedokteran*, Jakarta: Grup PT Kalbe Farma.
- Erna Francin Paath, dkk., 2004, *Gizi Dalam Kesehatan Reproduksi*, Jakarta: EGC
- 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.
- Harry Pramono, 2014, *Pedoman Penyusunan Skripsi*, Semarang: FIK-Unnes.
- Ika Novia dan Nunik Puspitasari, 2008, *Faktor Resiko yang Mempengaruhi Kejadian Dismenore Primer*, The Indonesian Journal, Volume 4, NO 2, Maret 2008, hlm96-100.

- Khusnul Khotimah, 2009, *Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan*, Jurnal Studi Gender dan Anak, Volume 4, No.1, Januari-Juni 2009, hlm. 1-12.
- Nur Najmi Laila, 2011, *Buku Pintar Menstruasi*, Jogjakarta: Buku Biru.
- 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.
- Sarwono Prawirohardjo, 2011, *Ilmu Kandungan Edisi Ketiga*, PT. Bina Pustaka Sarwono Prawirohardji: Jakarta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfa Beta.
- \_\_\_\_\_, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfa Beta.
- Sulistyowati Irianto, 2006, *Perempuan dan Hukum: Menuju Hukum yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Suma'mur P.K., 2014, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*, Jakarta: CV. Sagung Seto.
- Sumiati, 2013, *Sistem Reproduksi Manusia*, Jurnal Biologi, Volume 2, No. 2, Tahun 2013, hlm. 1-13 .
- Syaifuddin, 2006, *Anatomi Fisiologi Edisi 3*, Jakarta: EGC.
- 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*, diakses tanggal 29 Oktober 2014, (<http://www.ppa-feui.com/images/upl/file-13934002502.pdf>).
- Waryana, 2010, *Gizi Reproduksi*, Yogyakarta: Pustaka Rihama.
- Yenni Fahmawati, 2009, *Sistem Reproduksi pada Manusia*, Bandung: PT. Puri Pustaka.

Yuliani Setyaningsih, dkk., 2008, *Hubungan Kontrasepsi Hormonal, Pengetahuan dan Sikap tentang Cuti Haid dengan Praktik Cuti Haid pada Pekerja Perempuan PT. Nyonya Meneer Semarang*, Jurnal Promosi Kesehatan Indonesia, Volume 3, No 2, Agustus 2008, hlm. 115-119.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1: Pedoman Wawancara untuk Informan (Tenaga Kerja Perempuan)

**PEDOMAN WAWANCARA**

Hari dan Tanggal Pengambilan Data:

**IDENTITAS INFORMAN**

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Unit Kerja :
5. Jabatan :
6. Masa Kerja :
7. Pendidikan Terakhir :

**PERTANYAAN:**

1. Apakah Anda memiliki buku Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang?
2. Apakah Anda mengetahui undang-undang yang mengatur tentang cuti haid? Jelaskan!
3. Apakah menurut Anda di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang pernah dilakukan sosialisasi mengenai pelaksanaan dan penerapan cuti haid?
4. Bagaimana menurut Anda penerapan dan pelaksanaan cuti haid di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang sudah sesuai atau belum dengan undang-undang tersebut?

**Lanjutan (Lampiran 1)**

5. Apabila belum sesuai bagaimana tanggapan Anda terhadap hal tersebut?  
Pernahkah melapor kepada atasan?
6. Apakah siklus menstruasi Anda teratur?
7. Apakah Anda pada saat haid pernah merasa sakit dan tidak dapat bekerja?
8. Apakah Anda pernah mengambil hak cuti haid?
9. Bagaimana menurut Anda proses pengajuan cuti haid diPT. Sinar Pantja Djaja Semarang?
10. Pihak manakah yang membuat surat izin cuti haid?
11. Apakah menurut Anda terdapat ruangan istirahat di perusahaan bagi tenaga kerja perempuan yang pada saat haid merasa sakit?
12. Berapakah uang tambahan (premi haid) yang diberikan pada tenaga kerja perempuan tiap bulannya?
13. Menurut Anda cukup atau tidakkah uang premi haid yang diberikan di . Sinar Pantja Djaja Semarang?

**Sumber:** Asumsi Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

## Lampiran 2: Pedoman Wawancara untuk Informan (Ketua KSPN)

**PEDOMAN WAWANCARA**

Hari dan Tanggal Pengambilan Data:

**IDENTITAS INFORMAN**

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Unit Kerja :
5. Jabatan :
6. Masa Kerja :
7. Pendidikan Terakhir :

**PERTANYAAN:**

1. Apakah Anda memiliki buku Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang?
2. Apakah Buku PKB di bagikan kepada seluruh tenaga kerja?
3. Apakah Anda mengetahui undang-undang yang mengatur tentang cuti haid? Jelaskan!
4. Apakah menurut Anda di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang pernah dilakukan sosialisasi mengenai pelaksanaan dan penerapan cuti haid?
5. Apabila dilakukan sosialisasi, berapa orangkah jumlah undangan tiap unit?

**Lanjutan (Lampiran 2)**

6. Bagaimana menurut Anda penerapan dan pelaksanaan cuti haid di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang sudah sesuai atau belum dengan undang-undang tersebut?
7. Apabila belum sesuai bagaimana tanggapan Anda terhadap hal tersebut?
8. Apakah siklus menstruasi Anda teratur?
9. Apakah menurut Anda di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang pernah terdapat tenaga kerja perempuan yang merasa sakit pada saat haid?
10. Apakah menurut Anda tenaga kerja perempuan pernah mengambil hak cuti haid?
11. Bagaimana prosedur apabila Anda ingin mengambil cuti haid di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang?
12. Bagaimana menurut Anda proses pengajuan cuti haid di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang susah atau mudah?
13. Pihak manakah yang membuat surat cuti haid?
14. Apakah menurut Anda terdapat ruangan istirahat di perusahaan bagi tenaga kerja perempuan yang pada saat haid merasa sakit?
15. Apakah menurut Anda terdapat tim pengawas di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang terhadap pelaksanaan cuti haid?
16. Apakah menurut Anda terdapat ruangan istirahat di perusahaan bagi tenaga kerja perempuan yang pada saat haid merasa sakit?
17. Berapakah uang tambahan (premi haid) yang diberikan pada tenaga kerja perempuan tiap bulannya?

**Lanjutan (Lampiran 2)**

18. Menurut Anda cukup atau tidakkah uang premihaid yang diberikan di . Sinar Pantja Djaja Semarang?
19. Apakah tenaga kerja perempuan yang sudah tidak haid mendapat uang premihaid?
20. Apabila ada tenaga kerja perempuan yang mengambil cuti haid, apakah mengurangi cuti tahunan?
21. Apabila terdapat tenaga kerja perempuan yang setiap bulannya nyeri hebat sehingga tidak dapat bekerja, maka apakah diperbolehkan dari perusahaan tiap bulan untuk mengambil cuti haid?
22. Apakah terdapat hambatan dalam penerapan dan pelaksanaan cuti haid di PT. SPD?

**Sumber:** Asumsi Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

## Lampiran 3: Pedoman Wawancara untuk Informan (Petugas Poliklinik)

**PEDOMAN WAWANCARA**

Hari dan Tanggal Pengambilan Data:

**IDENTITAS INFORMAN**

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Unit Kerja :
5. Jabatan :
6. Masa Kerja :
7. Pendidikan Terakhir :

**PERTANYAAN:**

1. Apakah Anda memiliki buku Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang?
2. Apakah Anda mengetahui undang-undang yang mengatur tentang cuti haid? Jelaskan!
3. Apakah menurut Anda di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang pernah dilakukan sosialisasi mengenai pelaksanaan dan penerapan cuti haid?
4. Bagaimana menurut Anda penerapan dan pelaksanaan cuti haid di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang sudah sesuai atau belum dengan undang-undang tersebut?
5. Apabila belum sesuai bagaimana tanggapan Anda terhadap hal tersebut?

**Lanjutan (Lampiran 3)**

6. Apabila belum sesuai bagaimana tanggapan Anda terhadap hal tersebut?
7. Apabila belum sesuai bagaimana tanggapan Anda terhadap hal tersebut?
8. Apakah menurut Anda di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang pernah terdapat tenaga kerja perempuan yang merasa sakit pada saat haid?
9. Apakah menurut Anda tenaga kerja perempuan pernah mengambil hak cuti haid?
10. Bagaimana prosedur apabila Anda ingin mengambil cuti haid di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang?
11. Pihak manakah yang membuat surat cuti haid?
12. Apakah menurut Anda terdapat ruangan istirahat di perusahaan bagi tenaga kerja perempuan yang pada saat haid merasa sakit?
13. Berapakah uang tambahan (premi haid) yang diberikan pada tenaga kerja perempuan tiap bulannya?
14. Jam buka poliklinik jam berapa?
15. Berapakah jumlah petugas poliklinik di PT. SPD?
16. Apakah ada dokter yang ditunjuk oleh perusahaan?
17. Jika ada dokter tersebut praktek dari jam berapa?
18. Apabila poliklinik sudah tutup, maka jika ada tenaga kerja perempuan yang sakit pada saat haid dilakirkan kemana?
19. Bagaimana cara pemeriksaan apabila yang menjaga poliklinik petugas laki-laki?
20. Adakah data mengenai jumlah tenaga kerja perempuan yang sakit pada saat haid dan yang cuti haid?

21. Apakah terdapat hambatan dalam penerapan dan pelaksanaan cuti haid di PT.

Sinar Pantja Djaja?

**Sumber:** Asumsi Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan.

Lampiran 4: Data Gangguan *Dismenore* dan Cuti Haid Poliklinik PT. Sinar Pantja Djaja

**LAPORAN TAHUNAN DATA GANGGUAN DISMENORE DAN CUTI HAID  
PT. SINAR PANTJA DJAJA  
APRIL 2014-MARET 2015**

<b>Bulan April 2014</b>				
<b>No</b>	<b>Tanggal</b>	<b>Unit</b>	<b>Nama</b>	<b>Keterangan</b>
1	02-04-2014	SPN III	Khoiru Nisa	Bekerja
2	07-04-2014	SPN V	Tri Haryani	Bekerja
3	08-04-2014	SPN IV	Sarmini	Bekerja
4	09-04-2014	SPN II	Siti Zulaika	Dipulangkan pukul 16.00
5	19-04-2014	SPN V	Liana M	Bekerja
6	21-04-2014	SPN V	Siti Nurlaela	Bekerja
7	22-04-2014	SPN V	Ayu Puji	Bekerja

<b>Bulan Mei 2014</b>				
<b>No</b>	<b>Tanggal</b>	<b>Unit</b>	<b>Nama</b>	<b>Keterangan</b>
1	01-05-2014	SPN III	Ika. A	Bekerja
2	02-05-2014	SPN III	Siti Zulaikah	Surat Dokter (03-05-2014)
3	02-05-2014	SPN IV	Tyas Rumayasari	Bekerja
4	06-05-2014	SPN V	Indah Kusniyati	Bekerja
5	07-05-2014	SPN V	Ambar Eri	Bekerja
6	09-05-2014	SPN III	Sugiyem	Bekerja
7	10-05-2014	SPN V	Arini Dewi	Bekerja
8	10-05-2014	SPN V	Desy Andria	Bekerja
9	17-05-2014	SPN III	Pipit Mustika	Bekerja
10	19-05-2014	SPN V	Eli Susanti	Bekerja
11	20-05-2014	SPN V	Siska Susanti	Bekerja
12	24-05-2014	SPN I	Rumiyanti	Bekerja

<b>Bulan Juni 2014</b>				
<b>No</b>	<b>Tanggal</b>	<b>Unit</b>	<b>Nama</b>	<b>Keterangan</b>
1	05-06-2014	SPN V	Arnis Yusrina	Bekerja
2	09-06-2014	SPN V	Isna K.P	Bekerja
3	09-06-2014	SPN II	Eva Safitri	Bekerja
4	13-06-2014	SPN V	Mutinah	Bekerja
5	17-06-2014	SPN V	Arnin Mawarni	Bekerja
6	20-06-2014	SPN II	Rustianti	Bekerja
7	23-06-2014	SPN V	Siti Muthakin	Bekerja
8	26-06-2014	SPN II	Tri Handayani	Bekerja

## Lanjutan (Lampiran 4)

**LAPORAN TAHUNAN DATA GANGGUAN DISMENORE DAN CUTI HAID**  
**PT. SINAR PANTJA DJAJA**  
**APRIL 2014-MARET 2015**

<b>Bulan Juli 2014</b>				
<b>No</b>	<b>Tanggal</b>	<b>Unit</b>	<b>Nama</b>	<b>Keterangan</b>
1	02-07-2014	GA	Mujinah	Bekerja
2	05-07-2014	SPN III	Widya Ayu	Bekerja
3	08-07-2014	SPN V	Mei Rany	Bekerja
4	10-07-2014	SPN V	Ima. M	Bekerja
5	23-07-2014	SPN III	Munjanah	Bekerja

<b>Bulan Agustus 2014</b>				
<b>No</b>	<b>Tanggal</b>	<b>Unit</b>	<b>Nama</b>	<b>Keterangan</b>
1	05-08-2014	HRD	Nia Wahyuningsih	Bekerja
2	12-08-2014	SPN V	Mega Aspa	Bekerja
3	13-08-2014	SPN III	Siti Zulaikah	Bekerja
4	25-08-2014	SPN IV	Tri Hapsari	Bekerja
5	28-08-2014	QI	Dona Purnama	Bekerja

<b>Bulan September 2014</b>				
<b>No</b>	<b>Tanggal</b>	<b>Unit</b>	<b>Nama</b>	<b>Keterangan</b>
1	08-09-2014	SPN I	Sri Hartati	Bekerja
2	17-09-2014	SPN II	Nanik	Bekerja

<b>Bulan Oktober 2014</b>				
<b>No</b>	<b>Tanggal</b>	<b>Unit</b>	<b>Nama</b>	<b>Keterangan</b>
1	03-10-2014	HRD	Nia Wahyuningsih	Bekerja
2	06-10-2014	SPN I	Siyamah	Bekerja
3	08-10-2014	SPN V	Isna	Bekerja
4	09-10-2014	SPN V	Firda Magfiroh	Bekerja
5	09-10-2014	SPN V	Siti Qomariyah	Bekerja
6	13-10-2014	SPN II	Siti Mutinah	Bekerja
7	17-10-2014	SPN III	Musripah	Bekerja
8	17-10-2014	SPN III	Linda Sari	Bekerja
9	26-10-2014	SPN III	Supadmi	Bekerja

## Lanjutan (Lampiran 4)

**LAPORAN TAHUNAN DATA GANGGUAN DISMENORE DAN CUTI HAID  
PT. SINAR PANTJA DJAJA  
APRIL 2014-MARET 2015**

<b>Bulan November 2014</b>				
No	Tanggal	Unit	Nama	Keterangan
1	01-11-2014	SPN III	Indah Sari	Bekerja
2	03-11-2014	SPN V	Sofi Anita	Bekerja
3	06-11-2014	SPN I	Siyamah	Bekerja
4	09-11-2014	SPN V	Siti Komariah	Bekerja
5	15-11-2014	HRD	Dwi Rahayu	Bekerja
6	17-11-2014	HRD	Susi	Bekerja
7	27-11-2014	SPN II	Wiji Purnama	Bekerja
8	28-11-2014	SPN III	Linda Sari	Bekerja
9	30-11-2014	SPN V	Puspita	Bekerja

<b>Bulan Desember 2014</b>				
No	Tanggal	Unit	Nama	Keterangan
1	02-12-2014	SPN V	Ani Fitri	Bekerja
2	03-12-2014	SPN V	Ani R	Bekerja
3	13-12-2014	SPN II	Siti Mutiah	Bekerja
4	15-12-2014	SPN III	Supatmi	Bekerja
5	17-12-2014	SPN III	Linda Sari	Bekerja
6	21-12-2014	SPN II	Eva Safitri	Bekerja
7	23-12-2014	SPN V	Sulastri	Bekerja

<b>Bulan Januari 2015</b>				
No	Tanggal	Unit	Nama	Keterangan
1	08-01-2015	Personalia	Ani Fitri	Bekerja
2	14-01-2015	SPN II	Eva Safitri	Bekerja
3	19-01-2015	SPN V	Irdhofatul	Bekerja
4	26-01-2015	SPN II	Wagiyem	Bekerja
5	28-01-2015	SPN V	Indah Dwi	Bekerja
6	31-01-2015	SPN I	Sri Mulyani	Bekerja

<b>Bulan Februari 2015</b>				
No	Tanggal	Unit	Nama	Keterangan
1	06-02-2015	SPN V	Sri Mulyani	Bekerja
2	07-02-2015	SPN V	Wimardatika	Bekerja
3	15-02-2015	SPN II	Titik Indarsih	Bekerja
4	16-02-2015	SPN III	Tri Wahyuni	Bekerja
5	20-02-2015	SPN V	Eka Melinda	Bekerja
6	27-02-2015	SPN V	Tri Kustiati	Dipulangkan

## Lanjutan (Lampiran 4)

**LAPORAN TAHUNAN DATA GANGGUAN DISMENORE DAN CUTI HAID**  
**PT. SINAR PANTJA DJAJA**  
**APRIL 2014-MARET 2015**

Bulan Maret 2015				
No	Tanggal	Unit	Nama	Keterangan
1	06-03-2015	SPN II	Tri Handayani	Bekerja
2	15-03-2015	SPN III	Siti Sarah	Bekerja
3	16-03-2015	SPN V	Umi Uswatun	Bekerja
4	20-03-2015	SPN III	Linsa Sari	Bekerja
5	29-03-2015	SPN III	Sepi	Bekerja
6	30-03-2015	SPN II	Juliana	Bekerja

Sumber: (Poliklinik PT. Sinar Pantja Djaja Semarang).

NB:  : Izin sakit pada saat haid

 : Cuti haid

Semarang, 24 April 2015

Mengetahui,

POLIKLINIK  
**P.T. SINAR PANTJA DJAJA**  
 JL. CONDORUSUM  
 SEMARANG

  
 Sutriyanto  
 SPV Poliklinik

Lampiran 5: Perjanjian Kerja Bersama Cuti Haid PT. Sinar Pantja Djaja



**Lanjutan (Lampiran 5)**

hak cuti tersebut tidak digunakan maka hak cuti tersebut gugur.

**Pasal 14**  
**Istirahat Mingguan**

- 14.1 Setelah bekerja 6 (enam) hari berturut-turut sebagaimana tersebut dalam Pasal 11 ayat 2, semua Pekerja berhak untuk mendapat istirahat selama 1 (satu) hari.
- 14.2 Untuk menunjang peningkatan produktivitas dan kelancaran jalannya Perusahaan, maka istirahat mingguan dapat dilaksanakan secara bergilir dengan penentuan hari-hari libur yang akan ditetapkan menurut program kerja Perusahaan.

**Pasal 15**  
**Cuti Hamil, Gugur Kandungan dan Haid**

- 15.1 Semua Pekerja wanita yang akan melahirkan berhak mendapatkan cuti hamil, dengan ketentuan pemberian cuti, satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan dan satu setengah bulan setelah melahirkan.
- 15.2 Bilamana Pekerja wanita akan mengajukan cuti hamil, pengajuan tersebut dianggap sah apabila disertai surat keterangan dari Dokter Perusahaan.
- 15.3 Bagi Pekerja wanita yang hamil pada usia kehamilan sudah 5 (lima) bulan tidak wajib bekerja dalam shift dengan mengajukan surat permohonan kepada Pimpinan masing-masing dan melampirkan surat keterangan dokter Perusahaan atau karena pertimbangan medis dari dokter Perusahaan dapat ditentukan lain.

## Lanjutan (Lampiran 5)

- 15.4 Dalam hal kondisi hamil mengalami gugur kandungan, maka kepada Pekerja wanita tersebut diberikan istirahat 1,5 (satu setengah) bulan terhitung mulai saat terjadinya keguguran atau sesuai dengan surat keterangan dokter.
- 15.5 Pekerja wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada Pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan hari kedua pada waktu haid (Undang-undang Tenaga Kerja No.13 tahun 2003).
- 15.6 Ketentuan tersebut pada ayat 15.5 pasal ini, hanya dibenarkan apabila Pekerja memberitahukan kepada Pimpinan Unit dengan menunjukkan surat keterangan dari Dokter perusahaan dan atau petugas kesehatan Perusahaan.
- 15.7 Pekerja wanita yang melaksanakan cuti hamil atau gugur kandungan / haid mendapatkan upah sebagaimana mestinya.
- 15.8 Apabila pada waktu haid Pekerja wanita tidak merasakan sakit, dapat masuk kerja dengan diberikan imbalan khusus yang besarnya berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja.

## BAB VI PENGUPAHAN

### Pasal 16

- 16.1 Gaji / Upah adalah suatu penerimaan imbalan yang diberikan Pengusaha kepada Pekerja atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan yang dinilai dalam bentuk uang dan ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundangan.
- 16.2 Komponen gaji sebagaimana tersebut dalam ayat 1 pasal ini terdiri dari :

## Lampiran 6: Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

<b>UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA</b>	
<b>NOMOR 13 TAHUN 2003</b>	
<b>TENTANG</b>	
<b>KETENAGAKERJAAN</b>	
<b>DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA</b>	
<b>PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,</b>	
<b>Menimbang:</b>	
a.	bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seluruhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
b.	bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
c.	bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
d.	bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
e.	bahwa beberapa Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali;
f.	bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, c, d, dan e perlu membentuk Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan.
<b>Mengingat:</b>	
Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,	
<b>Dengan Persetujuan Bersama Antara:</b>	
<b>DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA</b>	
<b>DAN</b>	
<b>PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,</b>	
<b>MEMUTUSKAN:</b>	
<b>Menetapkan:</b>	
<b>UNDANG-UNDANG TENTANG KETENAGAKERJAAN</b>	
<b>BAB I</b>	
<b>KETENTUAN UMUM</b>	
<b>Pasal 1</b>	

## Lanjutan (Lampiran 6)

www.hukumonline.com	
(2)	Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> <li>adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;</li> <li>perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;</li> <li>perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan</li> <li>perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.</li> </ol>
(3)	Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
(4)	Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.
<b>BAB X</b>	
<b>PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN</b>	
<b>Bagian Kesatu</b>	
<b>Perlindungan</b>	
<b>Paragraf 1</b>	
<b>Penyandang Cacat</b>	
<b>Pasal 67</b>	
(1)	Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
(2)	Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
<b>Paragraf 2</b>	
<b>Anak</b>	
<b>Pasal 68</b>	
Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.	
<b>Pasal 69</b>	
(1)	Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
(2)	Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan: <ol style="list-style-type: none"> <li>izin tertulis dari orang tua atau wali;</li> <li>perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;</li> </ol>
www.hukumonline.com	
16	

## Lanjutan (Lampiran 6)

www.hukumonline.com

- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

### Pasal 79

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:
- istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
  - istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
  - cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
  - istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
- (3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- (5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

### Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

### Pasal 81

- (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.

### Pasal 82

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

### Pasal 83

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

### Pasal 84

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

www.hukumonline.com

## Lampiran 7: Surat Izin dan Surat Cuti Haid PT. Sinar Pantja Djaja

 <b>SPD</b> PT. SINAR PANTJA DJAJA	No. Form : FM-HRD-D03 No. Revisi : 00 Tgl. Terbit : 22-11-2010
<b>SURAT KETERANGAN</b>	
Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :  Nama : ..... N I K : ..... Umur : ..... Departemen : ..... Alamat : .....  Telah dilakukan pemeriksaan kesehatan / kehamilan dengan hasil :  <input type="checkbox"/> Baik <input type="checkbox"/> Perlu kerja ringan <input type="checkbox"/> Perlu dipulangkan <input type="checkbox"/> Pindah shift / Normal shift <input type="checkbox"/> Perlu Istirahat / Cuti hamil  Selama ..... ( ..... ) hari, dari tanggal ..... s/d ..... Harap yang berkepentingan maklum.	
Keterangan	Dibuat Oleh
	Nama
	Jabatan
	Tanggal
	Tanda tangan

Catatan :

Berilah tanda ✓ sesuai dengan hasil pemeriksaan.

Lampiran 8: Surat Rujukan PT. Sinar Pantja Djaja

<div style="text-align: center;">  <p><b>SURAT RUJUKAN</b></p> <p>PT. SINAR PANTJA DJAJA</p> </div> <p>Semarang, .....</p> <p>Yth. T.S. Dokter Ahli :</p> <p>RS : .....</p> <p>Mohon pemeriksaan / pengabdian lebih lanjut terhadap penderita :</p> <p>Nama Pasien : .....</p> <p>Hob. Keluarga : P / I / S / A    Umur : ..... Jenis Kelamin : L / P</p> <p>Nama Peserta : .....</p> <p>N I K : .....</p> <p>Alamat Rumah : .....</p> <p>Anamnesa : .....</p> <p>Pemeriksaan Fisik : .....</p> <p>Diagnosa Sementara : .....</p> <p>Terapi/Obat yang telah diberikan : .....</p>	<div style="text-align: center;">  <p><b>JAWABAN RUJUKAN</b></p> <p>PT. SINAR PANTJA DJAJA</p> </div> <p>Semarang, .....</p> <p>Nama Pasien : .....</p> <p>Hob. Keluarga : P / I / S / A    Umur : ..... Jenis Kelamin : L / P</p> <p>Nama Peserta : .....</p> <p>N I K : .....</p> <p>Alamat Rumah : .....</p> <p>Keterangan ( diisi oleh konsulen )</p> <p>L. Konsul selesai</p> <p>L. Perlu control kembali ( sebutkan )</p> <p>L. Perlu konsul ke ahli lain ( sebutkan )</p> <p>L. Perlu tindakan medis lain ( sebutkan )</p> <p>L. Perlu dirawat dengan indikasi ( sebutkan )</p> <p>Hasil Pemeriksaan Penunjang : .....</p> <p>Diagnosa</p> <p>Terapi yang sudah dilakukan : .....</p> <p>Anjuran</p> <p style="text-align: right;">Salam Sejahtera</p>
<p>Hanya Obat Generik Yang dapat penggantian</p> <p>Lembar 1 : Untuk Dokter Spesialis dituju</p> <p>Lembar 2 : Arsip Pengirim</p>	<p>Tanggal dan entan konsul/control selanjutnya : ( ..... )</p> <p>Tanggal ..... Catatan konsul/control selanjutnya ..... Paraf Dokter</p> <p>1. ....</p> <p>2. ....</p> <p>3. ....</p> <p>Keterangan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Untuk dikembalikan pada Dokter Pengirim setelah selesai konsul</li> <li>- Surat Rujukan ini berlaku 1 kali pemeriksaan</li> </ul>

## Lampiran 9: Surat Keputusan Penetapan Dosen Pembimbing



**KEPUTUSAN  
DEKAN FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

Nomor: 960/FIK/2014

Tentang  
**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI/TUGAS AKHIR SEMESTER  
GASAL/GENAP  
TAHUN AKADEMIK 2014/2015**

- Menimbang** : Bahwa untuk memperlancar mahasiswa Jurusan/Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan membuat Skripsi/Tugas Akhir, maka perlu menetapkan Dosen-dosen Jurusan/Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan UNNES untuk menjadi pembimbing.
- Mengingat** : 1. Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Tambahan Lembaran Negara RI No.4301, penjelasan atas Lembaran Negara RI Tahun 2003, Nomor 78)  
2. Peraturan Rektor No. 21 Tahun 2011 tentang Sistem Informasi Skripsi UNNES  
3. SK. Rektor UNNES No. 164/O/2004 tentang Pedoman penyusunan Skripsi/Tugas Akhir Mahasiswa Strata Satu (S1) UNNES;  
4. SK Rektor UNNES No.162/O/2004 tentang penyelenggaraan Pendidikan UNNES;
- Menimbang** : Usulan Ketua Jurusan/Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat Tanggal 16 September 2014

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan** :  
**PERTAMA** :

Menunjuk dan merugaskan kepada:

Nama : dr Anik Setyo Wahyuningsih  
NIP : 197409032006042001  
Pangkat/Golongan : III/E  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Sebagai Pembimbing

Untuk membimbing mahasiswa penyusun skripsi/Tugas Akhir :

Nama : ELYANA KARTIKAWATI NAMPIRA  
NIM : 6411411202  
Jurusan/Prodi : Ilmu Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat  
Topik : Faktor Yang Berhubungan Dengan Implementasi Perlindungan Maternitas Dan Pelayanan Kesehatan Reproduksi Sesuai Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

**KEDUA** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Tembusan  
1. Pembantu Dekan Bidang Akademik  
2. Ketua Jurusan  
3. Petinggal



DITETAPKAN DI : SEMARANG  
TANGGAL : 18 September 2014

5411411202

FR-03-WD-24Rev. 00

Rary Pramo, M.Si.  
NIP 195910151985031001

## Lampiran 10: Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
 UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
 FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN  
 Gedung F1 Lt. 2, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang 50229  
 Telepon: 024-8508007  
 Laman: <http://fik.unnes.ac.id>, surel: [fik\\_unnes@telkom.net](mailto:fik_unnes@telkom.net)

Nomor : 1932/UN.31.1.4/LT/2015  
 Lamp. : .....  
 Hal : Ijin Penelitian

Kepada  
 Yth. Direktur PT. Sinar Pantja Djaja Semarang  
 di Semarang

Dengan Hormat,  
 Bersama ini, kami mohon ijin pelaksanaan penelitian untuk menyusun skripsi/tugas akhir oleh mahasiswa sebagai berikut:

Nama : ELYANA KARTIKAWATI NAMPIRA  
 NIM : 6411411202  
 Program Studi : Kesehatan Masyarakat (Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Kerja), S1  
 Topik : Faktor Yang Berhubungan Dengan Implementasi Perlindungan Maternitas Dan Pelayanan Kesehatan Reproduksi Sesuai Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Semarang, 13 April 2015

Dekan,

Dr. Harry Pramono, M.Si.  
 NIP. 195910191985031001

## Lampiran 11: Surat Kesbangpol Kota Semarang



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jl. Pemuda No. 175 Semarang Telp. 3584045 Hunting: 3584077 Pws. 2601,2602,2603,2604,2605,2606 Fax. 3584045

**REKOMENDASI PENELITIAN**

NOMOR : 070/608/IV/2015

- I. Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 20 Desember 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
2. Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 13 tahun 2008, Tanggal 7 Nopember 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Semarang.
3. Peraturan Walikota Semarang Nomor 44 Tahun 2008 Tanggal 24 Desember 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kota Semarang.
- II. Memperhatikan : Surat Dari Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan UNNES  
 Nomor : 3512/UN37.1.6/LT/2015  
 Tanggal : 17 April 2015
- III. Pada Prinsipnya kami **TIDAK KEBERATAN / DAPAT MENERIMA** atas Pelaksanaan Penelitian / Survey di Kota Semarang.
- IV. Yang dilaksanakan oleh :
1. Nama : **Elyana Kartikawati Nampira**
  2. Kebangsaan : Indonesia
  3. Alamat : Jl. Karonsih Utara III No. 68 RT 03 RW 03 Ngaliyan Semarang
  4. Pekerjaan : Mahasiswi
  5. Penanggung jawab : Dr.H.Harry Pramono,M.Si
  6. Judul Penelitian : "Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang "
  7. Lokasi : Kota Semarang

**Lanjutan (Lampiran 11)****V. Ketentuan yang harus ditaati adalah :**

1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Setempat/Lembaga Swasta yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk seperlunya dengan menunjukkan Surat Pemberitahuan ini.
2. Pelaksanaan survey / riset tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan. Untuk penelitian yang mendapat dukungan dana sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan. Tidak membahas masalah Politik dan atau Agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
3. Surat rekomendasi dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang Surat Rekomendasi ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku atau obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
4. Setelah survey/riset selesai supaya menyerahkan hasilnya kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang

**VI. Surat Rekomendasi Penelitian ini berlaku dari :**

Tanggal 20 April s/d 20 September 2015

**VII. Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.**

Semarang, 20 April 2015  
A.n. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
Kota Semarang  
Sekretaris



## Lampiran 12: Surat Keterangan dari PT. Sinar Pantja Djaja

 <p><b>SPD</b> P.T. SINAR PANTJA DJAJA</p>	  <p>Certificate ID1601652.13</p>
<p><b>SURAT KETERANGAN</b> <i>To Whom It May Concern</i> Nomor : 516/ HR20/SPD/IV/2015</p>	
<p><u>Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :</u> <i>The Undersigned here inform you that</i></p>	
<p><u>Nama</u> <i>Name</i></p>	<p>: <b>ELYANA KARTIKAWATI NAMPIRA</b></p>
<p><u>NRP</u> <i>NRP</i></p>	<p>: <b>6411411202</b></p>
<p><u>Lembaga Pendidikan</u> <i>University / High School</i></p>	<p>: <b>UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG</b></p>
<p><u>Telah melaksanakan Penelitian / Observasi / PKL</u> <i>Had been having a Job Training / research</i></p>	
<p><u>Pada Departemen</u> <i>In Department</i></p>	<p>: <b>HRD – K3</b></p>
<p><u>Masa Penelitian / Observasi</u> <i>Duration of Job Training</i></p>	<p>: <b>23 APRIL 2015</b></p>
<p><u>Keterangan</u> <i>Remarks</i></p>	<p>: <b>B A I K</b></p>
<p>Semoga PKL / penelitian tersebut dapat bermanfaat di kemudian hari <i>We hope job training / research can be useful for the next time</i></p>	
<p>Semarang, 30 April 2015</p>	
 <p><b>Wijanarko</b> HRD PT SPD</p>	
<p>Jl. CONDROKUSUMU No. 1, BONGSARI, SEMARANG BARAT, SEMARANG 50148 JAWA TENGAH - INDONESIA TEL : (+62-24) 7603888 • FAX : (+62-24) 7605382. 7621454. 76630222 • e-mail : spd_amg@sritex.co.id</p>	

## Lampiran 13: Lembar Penjelasan Kepada Calon Subjek

**LEMBAR PENJELASAN KEPADA CALON SUBJEK**

Saya, Elyana Kartikawati Nampira, Mahasiswa S1 Peminatan Kesehatan Lingkungan dan Keselamatan Kerja, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Semarang akan melakukan penelitian yang berjudul "Penerapan Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang". Penelitian ini dibiayai secara mandiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.

Saya mengajak Bapak/Ibu/Saudara untuk ikut dalam penelitian ini. Penelitian ini membutuhkan 7 subjek penelitian, dengan jangka waktu keikutsertaan masing-masing subjek sekitar setengah sampai satu jam.

**A. Kesukarelaan untuk ikut penelitian**

Keikutsertaan Bapak/Ibu/Saudara dalam penelitian ini adalah bersifat sukarela, dan dapat menolak untuk ikut dalam penelitian ini atau dapat berhenti sewaktu-waktu tanpa denda sesuatu apapun.

**B. Prosedur penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan wawancara (berkomunikasi dua arah) antara saya sebagai peneliti dengan Bapak/Ibu/Saudara sebagai subjek penelitian/informan. Saya akan mencatat hasil wawancara ini untuk kebutuhan penelitian setelah mendapatkan persetujuan dari Bapak/Ibu/Saudara. Penelitian ini tidak ada tindakan dan hanya semata-mata wawancara dan ceklis untuk mendapatkan informasi seputar identitas serta hal-hal yang diketahui dan dirasakan oleh Bapak/Ibu/Saudara mengenai Penerapan Hak Cuti Haid.

**C. Kewajiban Subjek Penelitian**

Bapak/Ibu/Saudara diminta memberikan jawaban ataupun penjelasan yang sebenarnya terkait dengan pertanyaan yang diajukan untuk mencapai tujuan penelitian ini.

**D. Risiko dan efek samping dan penanganannya**

Tidak ada resiko dan efek samping dalam penelitian ini, karena tidak ada perlakuan kepada Bapak/Ibu/Saudara dan hanya wawancara (komunikasi dua arah) saja.

**E. Manfaat**

Adapun manfaat yang bisa diperoleh dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan terhadap PT. Sinar Pantja Djaja Semarang dalam

## Lanjutan (Lampiran 13)

pelaksanaan hak cuti haid, sehingga tenaga kerja perempuan dapat mengetahui hak mereka mengenai cuti haid.

### **F. Kerahasiaan**

Informasi yang didapatkan dari Bapak/Ibu/Saudara terkait dengan penelitian ini akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah (ilmu pengetahuan).

### **G. Kompensasi / ganti rugi**

Dalam penelitian ini tersedia dana untuk kompensasi atau ganti rugi untuk Bapak/Ibu/Saudara apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

### **H. Pembiayaan**

Penelitian ini dibiayai secara mandiri oleh peneliti.

### **I. Informasi tambahan**

Penelitian ini dibimbing oleh dr. Anik Setyo Wahyuningsih, M.Kes, sebagai pembimbing pertama.

Bapak/Ibu/Saudara diberikan kesempatan untuk menanyakan semua hal yang belum jelas sehubungan dengan penelitian ini. Bila sewaktu-waktu ada efek samping atau membutuhkan penjelasan lebih lanjut, Bapak/Ibu/Saudara dapat menghubungi Elyana Kartikawati Nampira, no Hp 081914678601 di Karonsih Utara III No.68 Rt 03-Rw 03Semarang.

Bapak/Ibu/Saudara juga dapat menanyakan tentang penelitian ini kepada Komite Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) Universitas Negeri Semarang, dengan nomor telepon (021) 8508107 atau email [kepk.unnes@gmail.com](mailto:kepk.unnes@gmail.com)

Semarang, 27 Maret 2015

Hormat saya,

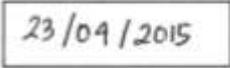


Elyana Kartikawati Nampira

Lampiran 14: Persetujuan Keikutsertaan Dalam Penelitian Unit *Spinning II***PERSETUJUAN KEIKUTSERTAAN DALAM PENELITIAN**

Semua penjelasan tersebut telah dijelaskan kepada saya dan semua pertanyaan saya telah dijawab oleh peneliti. Saya mengerti bahwa bila memerlukan penjelasan saya dapat menanyakan kepada Elyana Kartikawati Nampira.

Dengan menandatangani formulir ini, saya setuju untuk ikut serta dalam penelitian ini.

Tanda tangan subjek  Tanggal   
(Nama jelas : ..... MUJIYATI .....)

Tanda tangan saksi   
(Nama jelas : ..... SARWONO .....)

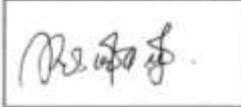
**Lanjutan (Lampiran 14) Persetujuan Keikutsertaan Dalam Penelitian Unit  
Spinning III**

**PERSETUJUAN KEIKUTSERTAAN DALAM PENELITIAN**

Semua penjelasan tersebut telah dijelaskan kepada saya dan semua pertanyaan saya telah dijawab oleh peneliti. Saya mengerti bahwa bila memerlukan penjelasan saya dapat menanyakan kepada Elyana Kartikawati Nampira.

Dengan menandatangani formulir ini, saya setuju untuk ikut serta dalam penelitian ini.

Tanda tangan subjek



Tanggal

23/09/2015

(Nama jelas : Apiska.....)

Tanda tangan saksi



(Nama jelas : Daniel Indrawan )

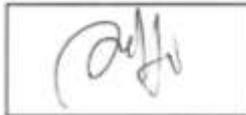
**Lanjutan (Lampiran 14) Persetujuan Keikutsertaan Dalam Penelitian Unit  
Spinning I**

**PERSETUJUAN KEIKUTSERTAAN DALAM PENELITIAN**

Semua penjelasan tersebut telah dijelaskan kepada saya dan semua pertanyaan saya telah dijawab oleh peneliti. Saya mengerti bahwa bila memerlukan penjelasan saya dapat menanyakan kepada Elyana Kartikawati Nampira.

Dengan menandatangani formulir ini, saya setuju untuk ikut serta dalam penelitian ini.

Tanda tangan subjek



Tanggal

23 / 09 / 2015

(Nama jelas : ..... Sugiyotini .....)

Tanda tangan saksi



(Nama jelas :

MENTA.P )

**Lanjutan (Lampiran 14) Persetujuan Keikutsertaan Dalam Penelitian Unit  
Spinning V**

**PERSETUJUAN KEIKUTSERTAAN DALAM PENELITIAN**

Semua penjelasan tersebut telah dijelaskan kepada saya dan semua pertanyaan saya telah dijawab oleh peneliti. Saya mengerti bahwa bila memerlukan penjelasan saya dapat menanyakan kepada Elyana Kartikawati Nampira.

Dengan menandatangani formulir ini, saya setuju untuk ikut serta dalam penelitian ini.

Tanda tangan subjek



Tanggal

23/09/2015

(Nama jelas : Sofianita H.)

Tanda tangan saksi



(Nama jelas : Tiyas R.)

**Lanjutan (Lampiran 14) Persetujuan Keikutsertaan Dalam Penelitian Unit  
*Spinning IV***

**PERSETUJUAN KEIKUTSERTAAN DALAM PENELITIAN**

Semua penjelasan tersebut telah dijelaskan kepada saya dan semua pertanyaan saya telah dijawab oleh peneliti. Saya mengerti bahwa bila memerlukan penjelasan saya dapat menanyakan kepada Elyana Kartikawati Nampira.

Dengan menandatangani formulir ini, saya setuju untuk ikut serta dalam penelitian ini.

Tandatangan subjek



Tanggal

23/04/2015

(Nama jelas : .....*Senja Budi Utami*.....)

Tandatangan saksi



(Nama jelas : .....*Tri Hapsari*.....)

**Lanjutan (Lampiran 14) Persetujuan Keikutsertaan Dalam Penelitian Ketua  
KSPN**

**PERSETUJUAN KEIKUTSERTAAN DALAM PENELITIAN**

Semua penjelasan tersebut telah dijelaskan kepada saya dan semua pertanyaan saya telah dijawab oleh peneliti. Saya mengerti bahwa bila memerlukan penjelasan saya dapat menanyakan kepada Elyana Kartikawati Nampira.

Dengan menandatangani formulir ini, saya setuju untuk ikut serta dalam penelitian ini.

Tanda tangan subjek  Tanggal   
(Nama jelas :.....SLAMET PASOLUNATO.....)

Tanda tangan saksi   
(Nama jelas :.....I.P.T. Y.G. M.G.....)

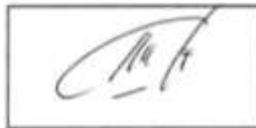
**Lanjutan (Lampiran 14) Persetujuan Keikutsertaan Dalam Penelitian SPV  
Poliklinik**

**PERSETUJUAN KEIKUTSERTAAN DALAM PENELITIAN**

Semua penjelasan tersebut telah dijelaskan kepada saya dan semua pertanyaan saya telah dijawab oleh peneliti. Saya mengerti bahwa bila memerlukan penjelasan saya dapat menanyakan kepada Elyana Kartikawati Nampira.

Dengan menandatangani formulir ini, saya setuju untuk ikut serta dalam penelitian ini.

Tanda tangan subjek

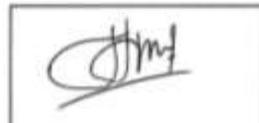


Tanggal

23/04/2015

(Nama jelas : SUTRIYANTO.....)

Tanda tangan saksi



(Nama jelas :

Rini

)

## Lampiran 15: Dokumentasi



**Gambar 1:** Wawancara dengan Informan (Tenaga Kerja Perempuan).



**Gambar 2:** Wawancara dengan Informan (Tenaga Kerja Perempuan).

**Lanjutan (Lampiran 15)**

**Gambar 3:** Wawancara dengan Informan (Ketua KSPN).



**Gambar 4:** Wawancara dengan Informan (Petugas Poliklinik).

**Lanjutan (Lampiran 15)**

**Gambar 5:** Ruang Istirahat di Poliklinik PT. Sinar Pantja Djaja.



**Gambar 6:** Jurnal Harian Kunjungan Tenaga Kerja ke Poliklinik PT. Sinar Pantja Djaja.