

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PEREMPUAN DITINJAU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA

I Made Dendi Septa Piana¹, I Made Suta², Ni Ketut Kantriani³

dendiseptapiana19@gmail.com¹, sutaimade2@gmail.com², ketutkantriani@gmail.com³

Universitas Hindu Negeri I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar

ABSTRAK

Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan merupakan bagian penting dalam mewujudkan kesetaraan dan keadilan di bidang ketenagakerjaan. Meskipun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja telah mengatur prinsip persamaan hak dan larangan diskriminasi, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai bentuk pelanggaran hak terhadap pekerja perempuan di dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan atas kesetaraan serta menilai efektivitas norma dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam memberikan kepastian hukum bagi pekerja perempuan yang berpotensi mengalami pelanggaran hak di tempat kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yang bersumber pada bahan hukum primer, sekunder, dan tersier melalui studi kepustakaan. Teknik analisis dilakukan secara kualitatif dengan metode sistematisasi dan deskriptif analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah memberikan dasar perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, terutama terkait prinsip kesetaraan, larangan diskriminasi, serta perlindungan hak-hak dasar dalam hubungan kerja. Namun demikian, efektivitas penerapan norma tersebut belum sepenuhnya optimal akibat adanya kesenjangan antara ketentuan hukum dan implementasi di lapangan, rendahnya pengawasan, serta kurangnya kesadaran hukum dari pihak pemberi kerja. Oleh karena itu, diperlukan penguatan peran pemerintah, peningkatan pengawasan ketenagakerjaan, serta upaya penegakan hukum yang konsisten agar perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dapat terwujud secara nyata dan berkeadilan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Perempuan, Kesetaraan, Kepastian Hukum, Undang-Undang Cipta Kerja.

ABSTRACT

Legal protection for female workers is an essential aspect in realizing equality and justice in the field of employment. Although Law Number 6 of 2023 on Job Creation has regulated the principles of equal rights and non-discrimination, various violations of female workers' rights are still found in practice. This study aims to analyze the forms of legal protection for female workers regarding equality and to examine the effectiveness of the norms contained in Law Number 6 of 2023 on Job Creation in providing legal certainty for female workers who are vulnerable to rights violations in the workplace. This research employs a normative legal research method using a statutory approach, supported by primary, secondary, and tertiary legal materials collected through library research. The data were analyzed qualitatively using a descriptive-analytical and systematic approach. The results indicate that normatively, Law Number 6 of 2023 has provided a legal basis for the protection of female workers, particularly concerning the principles of equality, non-discrimination, and the protection of fundamental rights in employment relationships. However, the effectiveness of its implementation has not been fully optimal due to the gap between legal norms and their application in practice, weak supervision, and the lack of legal awareness among employers. Therefore, it is necessary to strengthen the role of the government, enhance labor supervision, and ensure consistent law enforcement so that legal protection for female workers can be realized fairly and effectively.

Keywords: Legal Protection, Female Workers, Equality, Legal Certainty, Job Creation Law.

PENDAHULUAN

Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan merupakan bagian dari hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum dan pemerintahan tanpa pengecualian. Konsep gender tidak berkaitan dengan perbedaan biologis, melainkan merupakan konstruksi sosial mengenai peran, fungsi, dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang dibentuk oleh budaya dan norma masyarakat. Kesetaraan gender dimaknai sebagai kondisi di mana laki-laki dan perempuan memiliki akses, kesempatan, hak, dan tanggung jawab yang setara, termasuk dalam dunia kerja, guna menghapus diskriminasi berbasis gender (West & Zimmerman, 1987, hlm. 125).

Dalam praktik sosial dan ketenagakerjaan, perempuan masih sering ditempatkan pada posisi subordinat akibat kuatnya budaya patriarki yang membatasi peran perempuan pada ranah domestik, sementara laki-laki dipandang lebih dominan di sektor publik dan pengambilan keputusan. Kondisi tersebut melahirkan sikap dan praktik diskriminatif yang diwariskan secara turun-temurun serta berdampak pada terbatasnya akses perempuan terhadap pendidikan, pekerjaan, dan hak sosial lainnya (Amalia, 2023, hlm. 34). Diskriminasi tidak hanya merugikan perempuan secara individual, tetapi juga menghambat kemajuan sosial dan ekonomi secara luas, sehingga diperlukan instrumen hukum yang efektif untuk menjamin kesetaraan dan perlindungan terhadap perempuan (Chotim, 2020, hlm. 70).

Perlindungan hukum dipahami sebagai upaya untuk melindungi individu dari tindakan sewenang-wenang yang bertentangan dengan hukum guna menjamin ketertiban, ketentraman, serta martabat manusia (Setiono, 2004, hlm. 3; Chotim, 2020, hlm. 87). Hak asasi manusia di Indonesia telah diatur dalam UUD 1945 sebagai ciri negara hukum, namun pelaksanaannya masih menghadapi berbagai tantangan yang dipengaruhi oleh faktor sosial, politik, dan budaya, termasuk ketimpangan gender dalam dunia ketenagakerjaan (Asnawi, 2015, hlm. 54). Kondisi tersebut tercermin dalam berbagai kasus pelanggaran hak buruh perempuan, salah satunya pada PT Alpen Food Industry (AICE), yang menunjukkan lemahnya perlindungan terhadap hak reproduksi, keselamatan kerja, serta perlindungan dari kekerasan seksual di lingkungan kerja.

Negara telah menetapkan berbagai regulasi untuk menjamin hak-hak pekerja perempuan, antara lain Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan CEDAW, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Peraturan tersebut secara normatif menjamin hak cuti haid dan cuti melahirkan bagi pekerja perempuan beserta sanksi pidana bagi pengusaha yang melanggarnya (Nurhijrah, 2021, hlm. 6; hlm. 21). Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa stereotip gender dan lemahnya pengawasan menyebabkan hak-hak tersebut belum sepenuhnya terimplementasi secara optimal (Rokhim & Noorrizki, 2023, hlm. 412).

Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa pekerja perempuan, khususnya di sektor informal dan pekerjaan malam hari, masih rentan mengalami pelanggaran hak serta minim perlindungan hukum (Bonnet dkk., 2019, hlm. 20). Lemahnya penegakan hukum dan pengawasan menjadi faktor penghambat utama dalam pencegahan diskriminasi terhadap perempuan di dunia kerja, sehingga politik hukum yang efektif tidak hanya menuntut pembentukan regulasi, tetapi juga pengawasan yang transparan dan penegakan hukum yang tegas (Badan Pusat Statistik, 2024; Pujiastuti, 2008, hlm. 43).

Uraian tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja perempuan

secara normatif telah diatur secara komprehensif dalam peraturan perundang-undangan, namun masih terdapat kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan. Ketidakesesuaian tersebut menjadi dasar penting dilakukannya penelitian mengenai perlindungan hukum bagi pekerja perempuan ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja guna menilai efektivitas regulasi dalam mencegah dan menanggulangi praktik diskriminasi di dunia ketenagakerjaan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang berfokus pada kajian kepustakaan dengan menempatkan hukum sebagai sistem norma yang terdiri atas asas, kaidah, dan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan isu perlindungan hukum bagi pekerja perempuan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) melalui penelaahan terhadap konsistensi dan keterkaitan antar peraturan hukum yang berlaku, khususnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Sumber bahan hukum meliputi bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan nasional dan instrumen hukum terkait, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, dan artikel ilmiah, serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan kamus bahasa. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi pustaka dengan teknik inventarisasi, klasifikasi, dan dokumentasi bahan hukum. Pengolahan data dilakukan secara sistematis melalui seleksi dan pengelompokan bahan hukum yang relevan, sedangkan analisis data dilakukan secara kualitatif dengan metode deskriptif-analitis untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif dan terarah dalam menjawab permasalahan penelitian.¹

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dasar Hukum Perlindungan Pekerja Perempuan Di Indonesia

Hukum berfungsi sebagai instrumen pengatur kehidupan sosial yang bertujuan menjaga ketertiban, keadilan, dan perlindungan hak asasi manusia, termasuk hak pekerja perempuan sebagai kelompok rentan. Perlindungan hukum dimaknai sebagai upaya negara untuk menjamin pengakuan, penghormatan, pemenuhan, dan pemulihan hak warga negara melalui mekanisme normatif dan institusional yang bersifat preventif maupun represif, sebagaimana dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo (2000) dan Setiono (2004). Prinsip perlindungan tersebut berakar pada konstitusi Indonesia, khususnya Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin kesetaraan hak atas pekerjaan, perlakuan yang adil, perlindungan dari diskriminasi, serta jaminan keselamatan dan martabat manusia dalam hubungan kerja, sebagaimana tercermin dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28B, Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28I ayat (2). Jaminan konstitusional ini menegaskan kewajiban negara untuk melindungi pekerja perempuan dari praktik diskriminatif dan eksploitasi dalam dunia kerja.

Penguatan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan juga tercermin dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang melarang diskriminasi berbasis gender serta menjamin hak atas pekerjaan yang layak, upah yang adil, lingkungan kerja yang aman, dan perlindungan fungsi reproduksi perempuan. Pada tataran internasional, Konvensi CEDAW yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 menegaskan kewajiban negara untuk menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, termasuk dalam ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut selanjutnya diimplementasikan dalam regulasi ketenagakerjaan nasional, termasuk Undang-Undang

Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mengatur hak-hak khusus pekerja perempuan seperti cuti haid, cuti melahirkan, larangan pemutusan hubungan kerja diskriminatif, perlindungan kerja malam, dan jaminan keselamatan kerja. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa kesenjangan antara norma hukum dan praktik masih terjadi akibat budaya patriarki, lemahnya pengawasan, serta penegakan hukum yang belum optimal, sehingga perlindungan hukum bagi pekerja perempuan belum sepenuhnya terwujud sesuai amanat konstitusi dan instrumen hak asasi manusia.

Bentuk Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Hak pekerja perempuan secara normatif telah dijamin dalam konstitusi, undang-undang, serta berbagai peraturan pelaksana dan konvensi internasional sebagai perwujudan perlindungan hak asasi manusia. Jaminan tersebut mencakup hak atas pekerjaan yang layak, perlakuan yang adil, perlindungan dari diskriminasi, serta perlindungan terhadap fungsi biologis dan reproduktif perempuan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah mengatur hak-hak khusus pekerja perempuan, seperti cuti hamil, cuti melahirkan, cuti keguguran, kesempatan menyusui, larangan pemutusan hubungan kerja karena kehamilan atau kondisi reproduktif, serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Pengaturan tersebut menunjukkan komitmen negara dalam memberikan perlindungan hukum preventif dan represif guna menjamin kepastian kerja, kesejahteraan, dan martabat pekerja perempuan di tempat kerja.

Realitas empiris menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hukum bagi pekerja perempuan masih menghadapi berbagai kendala, seperti diskriminasi berbasis gender, kesenjangan upah, lemahnya posisi tawar pekerja perempuan, serta belum optimalnya pengawasan dan penegakan hukum. Ketentuan mengenai hak cuti haid, misalnya, masih membuka ruang penafsiran sepihak oleh pengusaha karena pelaksanaannya bergantung pada peraturan perusahaan, sehingga berpotensi melemahkan kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja perempuan. Kondisi ini menegaskan bahwa keberadaan regulasi saja belum cukup, melainkan harus diiringi dengan penguatan mekanisme pengawasan, penegakan sanksi yang tegas, serta perubahan paradigma hukum yang berorientasi pada nilai keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Perlindungan hukum yang efektif terhadap pekerja perempuan hanya dapat terwujud apabila norma hukum diimplementasikan secara konsisten dan berpihak pada pemenuhan hak-hak reproduktif serta kesetaraan gender dalam dunia kerja.

Efektivitas Norma Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Efektivitas norma hukum menunjukkan sejauh mana suatu peraturan mampu mencapai tujuan pembentukannya, yaitu dipatuhi dan dilaksanakan secara nyata dalam kehidupan sosial. Efektivitas hukum tidak hanya ditentukan oleh keberadaan norma tertulis, tetapi juga oleh tingkat kepatuhan masyarakat, konsistensi penegakan oleh aparat, kejelasan rumusan norma, kesesuaian dengan nilai sosial, serta dukungan sarana dan pengawasan yang memadai. Norma hukum yang jelas, relevan, dan diterima secara sosial cenderung lebih efektif karena mampu berfungsi sebagai pedoman perilaku dan mewujudkan keadilan, ketertiban, serta kepastian hukum sebagai hukum yang hidup (*living law*) di tengah masyarakat.

Dalam konteks perlindungan pekerja perempuan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 secara normatif telah memuat prinsip kesetaraan, larangan diskriminasi, dan perlindungan hak-hak reproduktif sebagai bentuk perlindungan hukum preventif. Namun,

efektivitas norma tersebut dalam praktik masih belum optimal akibat rumusan pasal yang bersifat umum, lemahnya sanksi, ketimpangan relasi kerja, rendahnya keberanian pekerja perempuan untuk melapor, serta kuatnya pengaruh budaya patriarki. Kasus pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan yang mengajukan cuti melahirkan di PT WRP menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan realitas penerapannya, sehingga penguatan penegakan hukum, peningkatan pengawasan, dan perubahan paradigma sosial menjadi kebutuhan mendesak agar perlindungan hukum bagi pekerja perempuan benar-benar terwujud secara efektif.

Kepastian Hukum atas perlindungan hak pekerja Perempuan berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Sistem ketenagakerjaan Indonesia secara normatif telah memberikan dasar perlindungan yang kuat bagi pekerja, khususnya pekerja perempuan, sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Negara melalui hukum ketenagakerjaan hadir untuk menjamin hak atas pekerjaan, penghidupan yang layak, kesetaraan kesempatan kerja, serta perlindungan terhadap fungsi biologis dan reproduktif perempuan. Perlindungan tersebut diwujudkan melalui pengaturan mengenai hak reproduksi, larangan diskriminasi, pembatasan jenis dan waktu kerja tertentu, larangan pemutusan hubungan kerja karena kehamilan, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui, serta pemberian perlindungan yang bersifat protektif, korektif, dan non-diskriminatif. Secara objektif, keberadaan norma hukum tersebut telah memenuhi unsur kepastian hukum karena dirumuskan secara jelas, tegas, dan memberikan jaminan perlindungan hak bagi pekerja perempuan dalam hubungan kerja.

Pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dalam praktik belum sepenuhnya berjalan efektif, sebagaimana tercermin dalam kasus pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan yang mengambil cuti melahirkan pada PT Wajah Rejuvenasi Perempuan (WRP). Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara hukum tertulis (*law in the book*) dan penerapannya (*law in action*), yang dipengaruhi oleh lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, ketimpangan posisi tawar pekerja dan pengusaha, rendahnya kesadaran hukum, serta belum optimalnya penegakan sanksi. Perlindungan hukum cenderung bersifat reaktif dan baru terwujud setelah terjadi pelanggaran atau tekanan publik, sehingga kepastian hukum secara subjektif belum dirasakan oleh pekerja perempuan sejak awal hubungan kerja. Penguatan pengawasan, konsistensi penegakan hukum, dan peran aktif negara menjadi kebutuhan mendesak agar perlindungan hukum bagi pekerja perempuan tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga efektif dan berkeadilan secara nyata.

KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di Indonesia secara normatif telah memiliki landasan yang kuat, baik dalam hukum nasional maupun instrumen internasional, yang menjamin kesetaraan, keadilan, serta perlindungan terhadap hak reproduksi dan kondisi kerja yang layak. Ketentuan tersebut tercermin dalam UUD 1945, peraturan perundang-undangan di bidang HAM dan ketenagakerjaan, serta ratifikasi konvensi internasional, yang menunjukkan komitmen negara dalam mencegah diskriminasi gender dan melindungi pekerja perempuan sebagai kelompok yang rentan. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja secara normatif telah mengatur perlindungan bagi pekerja perempuan, termasuk larangan diskriminasi dan jaminan hak cuti melahirkan. Namun, efektivitas perlindungan tersebut dalam praktik belum sepenuhnya terwujud, sebagaimana ditunjukkan oleh masih terjadinya pelanggaran hak pekerja perempuan akibat lemahnya pengawasan, budaya diskriminatif, dan rendahnya penegakan hukum. Kondisi ini

menegaskan bahwa penguatan implementasi dan penegakan hukum menjadi faktor kunci agar perlindungan hukum bagi pekerja perempuan tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga dirasakan secara nyata.

Saran

Peningkatan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan memerlukan peran aktif dari berbagai pihak. Pekerja perempuan diharapkan meningkatkan kesadaran hukum dan keberanian dalam memperjuangkan hak-hak ketenagakerjaan yang telah dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Aparat penegak hukum dan instansi pengawas ketenagakerjaan perlu memperkuat pengawasan, penegakan sanksi, serta sosialisasi hukum secara berkelanjutan agar perlindungan tidak berhenti pada tataran normatif, tetapi terwujud secara substantif. Pemberi kerja juga dituntut untuk mematuhi ketentuan hukum sekaligus menjadikan perlindungan pekerja perempuan sebagai bagian dari tanggung jawab sosial dan etika bisnis melalui penciptaan lingkungan kerja yang aman, adil, dan ramah perempuan, sehingga prinsip kesetaraan dan perlindungan hak asasi manusia di dunia kerja dapat terimplementasi secara nyata.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Hakim. (2009). Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Asnawi, H. S. (2015). Politik Hukum Perlindungan Hak-Hak Asasi Manusia Kaum Perempuan di Indonesia. Universitas Islam Indonesia.
- Achmad Ali. (2002). Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis), Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Asshiddiqie, Jimly. (2023). Perihal Undang-Undang. Jakarta: Konstitusi Press.
- Cst Kansil, Christine, S.T Kansil, Engelen R. Palandeng dan Godlieb N. Mamahit. (2009). Kamus Istilah Hukum, Jakarta.
- _____. (2009). Pengantar ilmu hukum dan tata hukum Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dellyana, Shant. (1988). Konsep Penegakan Hukum, Yogyakarta: Liberty.
- Dwi Narwoko dan Bagong Yuryanto, Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2004)
- Dominikus Rato. (2010). Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum, Laksbang Pressindo, Yogyakarta.
- Fuady, M. (2002). Pengantar hukum bisnis. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Hajar M, 2015, Model-Model Pendekatan Dalam Penelitian Hukum dan Fiqh UIN, Pekanbaru Suska Riau
- Husni, Lalu. (2021). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Iswah Adriana, Kurikulum Berbasis Gender, Tadrîs. Volume 4. Nomor 1. 2009
- Iman Soepomo. (1987). Hukum perburuhan – Bidang hubungan kerja. Jakarta: Djambatan.
- Jehani, L., & Adisu, E. (2006). Hak-hak pekerja perempuan. Jakarta: VisiMedia.
- Kiswandari, M. (2014). Kesehatan dan keselamatan kerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khakim, Abdul. (2022). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009)
- Muladi. (2009). Hak asasi manusia: Hakikat, konsep, dan implikasinya dalam perspektif hukum dan masyarakat. Bandung: Refika Aditama.
- Nassaruddin Umar, Argumen Kesetaraan Gender, (Jakarta: Dian Rakyat, 2010)
- Nurhijrah. (2021). Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di Kawasan Industri. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2021). Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana.

- Phlippus M. Hadjon. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu.
- Peter Mahmud Marzuki. (2008). *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta.
- _____. (2011). *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana), hlm.141.
- Rahardjo, S. (2003). *Sisi-sisi lain dari hukum di Indonesia*. Jakarta: Kompas.
- _____. (2003). *Hukum dan Masyarakat*. Bandung: Angkasa.
- Rhona K. M Smith, et.al. 2008, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Knut D. Asplund, Suparman Marzuki, Eko Riyadi (Editor), PUSHAM UII: Yogyakarta
- Soerjono Soekanto. (2004). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Cetakan Kelima, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. Sri Mamudji, 2001. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Setiono. (2004). *supremasi hukum*, UNS, Surakarta
- Syamsul Arifin. (2012). *Pengantar Hukum Indonesia*, Medan, Medan Area University Press.s
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2022). *Metode penelitian & pengembangan : research and development* (S. Y. Suryandari (ed.); 5th ed.). CV. ALFABETA.
- Smith, R. K. M., dkk. (2008). *Dalam Suparman Marzuki, Hukum asasi manusia*. Yogyakarta: PUSHAM UII.
- Sulistiyowati Irianto. (2006). *Perempuan & hukum: Menuju hukum yang berperspektif kesetaraan dan keadilan*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Sefriani, (2016) *Hukum Internasional Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Jurnal**
- Adityarani, N. W. (2020). “Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia.” *Jurnal Fundamental Justice*, 1(1).
- Ali, I. S., dkk. (2022). *Kendala perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan: Tinjauan Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*. *Jurnal Hukum*, 3(2), 1–9.
- Amalia, I. R. (2023). *Partisipasi Perempuan Dalam Politik: Tantangan dan Peluang Menuju Kesetaraan Gender*. *Literacy Notes*, 1(2). <https://liternote.com/index.php/ln/article/view/79>
- Bonnet, F., Vanek, J., & Chen, M. (2019). *Women and men in the informal economy: A statistical brief*. International Labour Organization.
- Bahari, C. I. K., & Rusdiana, E. (2023). *Perlindungan hukum bagi pekerja paruh waktu untuk mendapatkan hak cuti tahunan*. *E-Journal Unesa*, 131.
- Chotim, E. E. (2020). *Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan di Indonesia: Keinginan dan Keniscayaan Pendekatan Pragmatis (Studi Terhadap UKM Cirebon Home Made)*. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(1), 70–82. <https://doi.org/10.54783/jin.v2i1.357>
- Efendi, S. (2018). *Kesenjangan Gender dan Kesetaraan Ketenagakerjaan: Sebuah Tinjauan*. *Jurnal Papatung*, 1(3)
- Endang Pratiwi. (2022). *Teori Utilitarianisme Jeremy Bentham: Tujuan Hukum Atau Metode Pengujian Produk Hukum*. *Jurnal Konstitusi*, 19, hal. 273–274
- Esya Julia Prameswari (2024) dalam Skripsi yang berjudul *Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kesehatan Kerja Bagi Tenaga Kerja Wanita Menurut UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja*, Fakultas Hukum Unissula, Semarang
- I Ketut Satria Wiradharma Sumertajaya, (2024), *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Saat Cuti Melahirkan*, *Jurnal Yustitia* 18 (1), 96-103
- Kanyaka Prajnaparamita. (2019). *Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. *Administrative Law & Governance Journal*, 2(1).
- Lusiyanti. (2020). *Kesenjangan Penghasilan Menurut Gender di Indonesia*. *Jurnal Litang Sukowati*, 4(1)
- Meliani, R. (2015). *Tingkat pemenuhan hak pekerja perempuan di bidang pertanian dan nonpertanian (Skripsi Sarjana, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor)*.

- Mambu, J. G. Z. (2013). Aspek perlindungan hukum terhadap pekerja wanita (menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) (Skripsi Sarjana Hukum, Universitas Negeri Manado).
- Nuraeni, Y., & Suryono, I. L. (2021). Analisis Kesenjangan Gender Dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1)
- Pujiastuti, Endah. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press.
- Puput Nabila, 2025, Pengaturan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Perspektif Teori Sistem Hukum, *Jurnal Notary Law Review*, Vol 1, No 1.
- Rokhim, I. M., & Noorrizki, R. D. (2023). Stereotip Gender pada Wanita Karir di Tempat Kerja. *Flourishing Journal*, 2(6), 415–421. <https://doi.org/10.17977/um070v2i62022p415-421>
- Rika Sa'diyah, Nurfadhilah, & Achmad, N. (2024). Potensi rumah perlindungan pekerja perempuan (RP3) di kawasan industri Krakatau Steel Cilegon dalam pemberdayaan pekerja perempuan. *Jurnal Inada: Kajian Perempuan Indonesia di Daerah Tertinggal, Terdepan, dan Terluar*, 7(1), 44–57. <https://doi.org/10.33541/ji.v7i1.5472>
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>, diakses pada 08 Maret 2025

Webtografi

- Badan Pusat Statistik. (2024). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin, 2021–2023. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjIwMCMY/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>
- Cahyono. (2023). Pembatasan asas “freedom of contract” dalam perjanjian komersial. <https://pn-bandaaceh.go.id/pembatasan-asas-freedom-of-contract-dalam-perjanjian-komersial/>
- CNN Indonesia. (2023). Viral WRP PHK karyawan yang ajukan cuti melahirkan, bos minta maaf. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20231129174452-92-1030673/viral-wrp-phk-karyawan-yang-ajukan-cuti-melahirkan-bos-minta-maaf>
- CEDAW <https://www.ohchr.org/en/instrumentsmechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>.
- muhammad abdul ghofur, <https://maglearning.id/2022/04/12/pengertian-dasar-hukum-dan-contohnya/>
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (t.t.). *Laporan Tahunan Kesenjangan Gender di Dunia Kerja dan Pembangunan Berperspektif Gender*.
- Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan).
- Laporan Tahunan Komnas Perempuan tentang Kondisi Perempuan di Indonesia.
- Laporan Komite CEDAW untuk Indonesia (2018)
- https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/IDN/CO/7-8&Lang=en.
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR). CEDAW: Text of the Convention and Monitoring Body Practice.
- WordPress. (2013, April 22). Makalah hukum perlindungan pekerja wanita. <https://andhikafrancisco.wordpress.com/2013/04/22/makalah-hukum-perlindungan-pekerja-wanita> (diakses 10 Oktober 2025)
- <https://advokatkonstitusi.com/manifestasi-teori-tujuan-hukum-gustav-radbruch-dan-mashab-positivisme-di-indonesia/>, diakses pada 3 Februari 2025
- <https://dosenppkn.com/pengertian-hipotesis/>, diakses pada 3 Februari 2025
- <https://www.kompasiana.com/nurwanda0099/665eda14ed6415177a1cc3e8/kasus-aice-dilema-buruh-perempuan-di-indonesia-dan-pentingnya-kesetaraan-gender-di-lingkungan-kerja>, diakses pada 21 September 2025
- <https://jurnalpost.com/analisis-kesetaraan-gender-dalam-ketenagakerjaan-di-indonesia/62587/> diakses pada 28 Desember 2025

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 ;
- Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang hak asasi manusia, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165 ;
- Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116 ;

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 6 ;
Undang-undang Nomor 12 tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 173 ;.