

## HUKUM PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG

Muhammad Ridho Hidayat<sup>1</sup>, Nikmah Dalimunthe<sup>2</sup>

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: mhdridhohidayat1202@gmail.com<sup>1</sup>, nikmahdalimunthe5@gmail.com<sup>2</sup>

### Abstract

*The rights of women workers are guaranteed in laws, constitutions and other regulations. The laws and regulations governing the rights of women workers are Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, Minister of Manpower Regulation No. 8 Per-04/Men/1989 concerning Work Requirements and Procedures for Women Workers. Women workers play a very important role in national development, but the use of technology in various sectors also results in higher risks that threaten safety, so efforts to increase job protection are needed. This research aims to protect women workers in accordance with the legal system of legislation in Indonesia. The type of research used is normative research, which focuses on legal norms and data as the main real source. The results show that protection for women is appropriate, for example guarantees for leave for women who give birth.*

**Keywords:** legal protection, women workers, legal perspective

### Abstrak

Hak pekerja wanita telah dijamin dalam undang-undang, konstitusi dan peraturan lainnya. Peraturan perundang-undangan yang mengatur hak pekerja perempuan yaitu Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.8 Per-04/Men/1989 tentang Syarat- Syarat Kerja dan Tata Cara Pekerja Perempuan. Tenaga kerja wanita sangat berperan dalam pembangunan nasional, tetapi penggunaan teknologi diberbagai sektor juga mengakibatkan semakin tingginya risiko yang mengancam keselamatan, maka diperlukan upaya peningkatan perlindungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melindungi para pekerja wanita sesuai dengan sistem hukum Perundang-Undangan di Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian normative, yang berfokus pada norma dan data-data hukum sebagai sumber utama yang nyata. Hasil menunjukkan bahwa perlindungan terhadap wanita sudah sesuai, misalnya jaminan untuk cuti bagi wanita yang melahirkan.

**Kata kunci:** perlindungan hukum, pekerja wanita, perspektif undang-undang

### PENDAHULUAN

Sebagai negara yang menempati peringkat keempat negara dengan penduduk terbanyak di dunia, Negara Indonesia memiliki jumlah tenaga kerja berlimpah. Jumlah tenaga kerja yang banyak namun tidak disertai dengan kualitas tinggi menjadi permasalahan baru bagi pembangunan Indonesia. Jumlah tenaga kerja yang berlebih namun lapangan kerja yang tak mencukupi akan meningkatkan jumlah pengangguran.

Tuntutan ekonomi menjadi alasan utama para wanita untuk serta terjun langsung ke dunia kerja. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021 disebutkan bahwa persentase jumlah tenaga kerja wanita usia 15 tahun ke atas adalah 39,52% atau sebanyak 51,79 juta penduduk. Hal ini membuktikan bahwa jumlah penduduk wanita yang bekerja hamper separuh dari jumlah tenaga kerja keseluruhan. Konsep kesetaraan gender yang merujuk pada kesetaraan penuh antara laki-laki dan perempuan mengakibatkan setiap

individu bebas untuk menikmati hak-hak politik, sipil, social, budaya dan terkhusus ekonomi.

Perspektif Hak Asasi Manusia (HAM) berasumsi bahwa manusia dilahirkan sama, sederajat dan memiliki kebebasan (free and equal). Hal ini berlandaskan asumsi ini tidak diperkenankan adanya diskriminasi baik secara gender, ras, suku, warna kulit, agama dan hal-hal lainnya. Dalam dunia kerja tidak dibedakan antara pekerja pria dan wanita, keduanya memiliki kesempatan kerja yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan. Secara normatif pekerja perempuan dan laki-laki menikmati persamaan hak, namun secara keseluruhan keadaan pekerja perempuan masih jauh dari harapan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Secara yuridis formal hak pekerja perempuan telah terjamin dan diatur oleh kondisi yang merupakan tanggung jawab negara untuk melindungi perempuan sebagai warga negara untuk dapat menikmati hak asasi dan kebebasan dasarnya (Panjaitan A.A., 2018). Oleh karena itu seharusnya perlindungan hak perempuan dan penerapan HAM dapat terlaksana. Namun kenyataannya masih banyak kasus pelanggaran HAM terhadap perempuan.

Persepsi masyarakat tentang perempuan yaitu stigma budaya patriarki atau adanya marginalisasi dalam pekerjaan yang menganggap perempuan lebih lemah dibandingkan dengan laki-laki. Karena perempuan dianggap lebih rentan daripada laki-laki sehingga perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan sangat diperlukan, terutama hak reproduksi pekerja perempuan. Hak reproduksi merupakan hak khusus terkait fungsi reproduksi yang melekat pada diri wanita, dimana hak khusus ini masih sering diabaikan. Untuk melindungi hak khusus tersebut maka dibentuk peraturan yang mengatur pelanggaran kerja untuk pekerja perempuan di malam hari, pelanggaran melakukan pekerjaan yang mengancam kesehatan moral perempuan atau melanggar hak reproduksinya (ketentuan mengenai menstruasi, maternitas, cuti hamil atau keguguran), dikarenakan wanita yang sedang hamil rentan kesehatannya dan berhak mendapat perlindungan (Triyani, 2021).

Sebagai negara hukum Indonesia turut memperhatikan permasalahan ini. Pada pembangunan perekonomian nasional, pemerintah sudah membuat suatu kebijakan hukum terkait perlindungan tenaga kerja, yakni dengan diterbitkannya UU No.23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang beberapa pasalnya telah dirubah dengan dengan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dalam sudut pandang politik hukum, hukum ketenagakerjaan lahir sebagai kebijakan dasar yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan keadilan social bagi para pekerja/buruh yang dianggap sebagai pihak yang lemah dari ketidakadilan majikan yang timbul akibat adanya hubungan kerja. Manulang menyebutkan bahwa tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah untuk tercapai atau terlaksananya keadilan social di bidang ketenagakerjaan yang melindungi tenagakerja dari ambigu pengusaha. Ha ini berarti bahwa untuk tercapainya ketenangan bekerja dan kelangsungan usaha maka hukum ketenagakerjaan haruslah memproteksi ketertiban, keamanan dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, sebab hal tersebut terjadi berdasarkan data bahwa kerap terjadi ketidakadilan pengusaha kepada pekerja/buruh. Oleh karena itu diperlukanlah suatu proteksi hukum secara menyeluruh dan nyata yang dilaksanakan pemerintah.

Proteksi hukum terhadap pekerja wanita di tempat kerja baik dalam sektor industrial maupun UMKM sangat diperlukan, sebab pekerja wanita merupakan salah faktor penentu kemajuan pembangunan perekonomian negara, khususnya disektor UMKM. Di sektor UMKM lebih dari 50% pekerjanya adalah wanita. Pekerja wanita dalam sektor UMKM ini berperan dalam peningkatan perekonomian rakyat kecil, pengurangan angka pengangguran dan kemiskinan, dan penjamin suistainable perekonomian negara. Dalam menjalankan tugasnya pekerja wanita ini kerap kali tidak memperoleh perlindungan hukum sebagaimana yang diharapkan. Berbagai kasus terlihat dalam hal ini seperti pengabaian hak-hak reproduksi, kerja malam, pelecehan seksual ditempat kerja, diskriminasi upah,

Masalah tenaga kerja termasuk masalah makro yang memerlukan penyelesaian secepatnya. Menurut penulis, sampai saat ini belum terdapat usaha perlindungan hukum yang mampu mengayomi tenaga kerja wanita dari tindakan melanggar hukum dan semena-mena. Tulisan berikut mencoba menyoroti aspek hukum dan kelembagaannya dalam memberikan perlindungan hukum tenaga kerja wanita.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Hukum**

Menurut Pakar hukum mendefinisikan konsep hukum yaitu:

1. Utrecht mengatakan bahwa hukum adalah merupakan himpunan peraturan-peraturan (perintah-perintahdan larangan-larangan) yang mengurus yang mengurus tata tertib kehidupan masyarakat yang harus ditaati oleh masyarakat. Hukum merupakan himpunan petunjuk hidup - perintah dan larangan yang mengatur tata tertib dalam masyarakat yang seharusnya ditaati oleh seluruh anggota masyarakat oleh karena itu pelanggaran petunjuk hidup tersebut dapat menimbulkan tindakan oleh pemerintah/penguasa itu.
2. Menurut Imanuel Kant, Lemaire, Gustav Radbruch dan Walter Burckhard, hukum itu abstrak, banyak seginya dan luas cakupannya. Hukum dipandang sebagai produk keputusan penguasa, perangkat peraturan yang ditetapkan penguasa seperti UUD dan lain-lain. Hukum merupakan produk keputusan hakim, putusan putusan yang dikeluarkan hakim dalam menghukum perkara yang disebut jurisprudence (jurisprudensi). hukum merupakan wujud sikap tindakan atau perilaku yang sudah disepakati. Hukum merupakan sistem norma atau kaidah, yaitu aturan yang hidup ditengah masyarakat, yang dapat berupa kesopanan, kesusilaan, agama, dan hukum (yang tertulis) berlakunya mengikat kepada seluruh anggota masyarakat dan pelanggarnya mendapat sanksi hukum..
3. R. Soeroso, Hukum adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan bermasyarakat yang mempunyai ciri memerintah dan melarang serta mempunyai sifat memaksa dengan menjatuhkan sanksi hukuman yang melanggarnya. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hukum adalah peraturan, ketentuan dan ketetapan yang telah disepakati oleh masyarakat dan para penegak hukum, yang harus dilaksanakan sebaik-baiknya. Hukum mengandung sanksi tertentu untuk diterapkan para pelanggar hukum.

### **Unsur-Unsur Hukum**

Unsur – unsur hukum meliputi:

- a. Peraturan mengenai tingkah laku manusia dalam pergaulan masyarakat;
- b. Peraturan itu diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib;
- c. Peraturan itu bersifat memaksa;
- d. Sanksi yang tegas terhadap pelanggaran.

Unsur-unsur hukum yang paling substansial adalah peraturan tingkah laku manusia yang diadakan oleh badan resmi, bersifat memaksa, ada sanksi yang tegas bagi pelanggarnya.

### **Ciri-Ciri Hukum**

Ciri-cirinya adalah adanya perintah dan/atau larangan dan harus dipatuhi setiap setiap orang, sedangkan sifatnya mengatur dan memaksa. Dengan demikian, hukum diciptakan dengan sengaja sebagai alat pengatur tata tertib, sebagai sarana untuk mewujudkan ketentraman hidup masyarakat, baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat.

### **METODE**

Penelitian hukum empiris (yuridis empiris) yang bersifat deskriptif analitis, dengan teknik pengumpulan data berupa studi lapangan (field research) dan penelitian kepustakaan (library research) digunakan sebagai jenis penelitian oleh peneliti. Selain itu keknik pengumpulan data juga diambil melalui populasi dan sampel di beberapa titik wilayah di kota Medan. Data data primer dan sekunder kemudian dianalisis secara kualitatif dengan penarikan kesimpulan secara deduktif-induktif diambil sebagai sumber data pada penelitian ini.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Sebelum Revisi**

Hak dan kewajiban dalam menjalankan hubungan kerja dalam suatu perusahaan harus memperhatikan kedudukan masing-masing dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Terutama terhadap penggunaan jasa pekerja perempuan saat jam malam pada perusahaan-perusahaan yang beroperasi selama 24 jam. Meskipun keberadaan kesetaraan gender saat ini sudah menempatkan perempuan pada posisi dan kedudukan yang sama dengan laki-laki, namun secara kodrat tetap perlu perlindungan yang lebih bagi perempuan, termasuk dalam persoalan bekerja. Kedudukan resiko pekerja perempuan memiliki potensi yang lebih besar dan tidak dapat disamakan dengan pekerja laki-laki. Terlebih lagi hak perempuan juga harus dilindungi sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Mengenai hak-hak pekerja perempuan diatur secara spesifik dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun hak-hak yang diatur adalah sebagai berikut:

### **Hak Saat Dipekerjakan Dari Pukul 23.00 Sampai Dengan Pukul 07.00**

Pasal 76 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Pasal 76 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan melarang pengusaha untuk mempekerjakan pekerja perempuan yang sedang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kandungannya maupun dirinya sendiri bila bekerja dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Selanjutnya, menurut ketentuan Pasal 76 ayat 3 dan Pasal 76 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pekerja perempuan yang dipekerjakan dari pukul 23.00 hingga pukul 07.00 berhak untuk:

- 1) Mendapatkan makanan dan minuman bergizi
- 2) Dijaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja oleh pengusaha
- 3) Disediakan angkutan antar jemput saat berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00

### **Istirahat Pada Hari Pertama Dan Kedua Masa Haid**

Pasal 81 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja perempuan yang dalam masa haid merasa sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Adapun ketentuan pelaksana dari pasal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama masing-masing perusahaan.

### **Cuti Melahirkan Dan Keguguran**

Pasal 82 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja 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. Selain sebelum dan sesudah melahirkan Pasal 82 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga memberikan hak istirahat kepada pekerja perempuan yang mengalami keguguran selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

### **Waktu Yang Sepatutnya Untuk Menyusui Anaknya**

Setelah diberikan hak untuk istirahat sebelum dan setelah melahirkan, berdasarkan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha juga harus memberikan kesempatan yang sepatutnya selama waktu kerja kepada pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui.

### **Pengenaan Sanksi Pidana Atas Pelanggaran Hak-Hak Pertempuan**

Menurut ketentuan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (terkait dengan hak pekerja saat sebelum dan sesudah melahirkan) adalah merupakan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (seratus juta Rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,- (empat ratus juta Rupiah). Selanjutnya menurut ketentuan Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terhadap pelanggaran Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (terkait dengan pemenuhan hak saat bekerja dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00) adalah merupakan tindak pidana pelanggaran yang diancam dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,- (sepuluh juta Rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta Rupiah).

Satu dan lain, hak-hak pekerja perempuan tersebut diatas dapat digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

No.	Pasal (dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)	Bentuk Perlindungan bagi Pekerja Perempuan
1	76 Ayat 1	Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
2	76 Ayat 2	Pekerja perempuan berhak untuk tidak bekerja jika sedang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kandungannya maupun dirinya sendiri bila bekerja dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
3	76 Ayat 3	a. Mendapatkan makanan dan minuman bergizi b. Dijaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja oleh pengusaha
4	76 Ayat 4	Menyediakan angkutan dan jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
5	81 Ayat 1	Pekerja perempuan yang dalam masa haid merasa sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid
6	82 Ayat 1	Pekerja 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
7	82 Ayat 2	Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan
8	83	Pekerja perempuan berhak untuk mendapat kesempatan yang sepatutnya selama waktu kerja kepada pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui
9	93 ayat 2 huruf b	Pekerja perempuan berhak untuk tetap dibayar upahnya secara penuh meskipun tidak masuk bekerja karena sedang haid di hari pertama dan kedua
10	153 ayat 1 huruf e	Pekerja perempuan tidak boleh dikenakan pemutusan hubungan kerja dengan alasan hamil, melahirkan, keguguran, atau menyusui bayinya
11	185	Menghukum pelanggaran Pasal 82 yang merupakan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (seratus juta Rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,- (empat ratus juta Rupiah)
12	187	Menghukum Pelanggaran Pasal 76 yang merupakan tindak pidana pelanggaran yang diancam dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,- (sepuluh juta Rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta Rupiah)

**Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan Pasca Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

Guna mempermudah pembahasan ini, peneliti akan memulai pembahasan perubahan bentuk perlindungan hak-hak perempuan pasca revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam kerangka sebagai berikut:

No.	Pasal dalam UU 13/2003 dan Bentuk Perlindungan Hak Pekerja	Perubahan Dalam UU 11/2020
1	76 ayat 1 Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00	Tidak ada perubahan
2	76 ayat 2 Pekerja perempuan berhak untuk tidak bekerja jika sedang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kandungannya maupun dirinya sendiri bila bekerja dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00	Tidak ada perubahan
3	76 ayat 3 a. Mendapatkan makanan dan minuman bergizi b. Dijaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja oleh pengusaha;	Tidak ada perubahan
4	76 ayat 4 Menyediakan angkutan dan jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00	Tidak ada perubahan
5	81 ayat 1 Pekerja perempuan yang dalam masa haid merasa sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid	Tidak ada perubahan
6	82 ayat 1 Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah	Tidak ada perubahan

	melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan	
7	82 ayat 2 Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan	Tidak ada perubahan
8	83 Pekerja perempuan berhak untuk mendapat kesempatan yang sepatutnya selama waktu kerja kepada pekerja perempuan yang anaknya masih menyusu	Tidak ada perubahan
9	93 ayat 2 huruf b Pekerja perempuan berhak untuk tetap dibayar upahnya secara penuh meskipun tidak masuk bekerja karena sedang haid di hari pertama dan kedua	Tidak ada perubahan
10	153 ayat 1 huruf e Pekerja perempuan tidak boleh dikenakan pemutusan hubungan kerja dengan alasan hamil, melahirkan, keguguran, atau menyusui bayinya	Pasal ini dibahas perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, namun sama sekali tidak mengubah substansi perlindungan hak pekerja perempuan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya
11	185 Menghukum pelanggaran Pasal 82 yang merupakan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (seratus juta Rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,- (empat ratus juta Rupiah).	Pasal ini dibahas perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, namun sama sekali tidak mengubah substansi perlindungan hak pekerja perempuan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya
12	187 Menghukum Pelanggaran Pasal 76 yang merupakan tindak pidana pelanggaran yang diancam dengan pidana kurungan paling singkat 1	Pasal ini dibahas perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, namun sama sekali tidak mengubah substansi perlindungan

	(satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,- (sepuluh juta Rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta Rupiah)	hak pekerja perempuan dalam Undang-Undang ketenagakerjaan sebelumnya
--	--	--

Berdasarkan tabel tersebut diatas, terlihat jelas bahwa dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sama sekali tidak mengubah substansi pemberian perlindungan hak-hak pekerja perempuan sebagaimana telah diatur sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun perlindungan-perindungan pekerja perempuan sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya masih tetap berlaku dan sama sekali tidak dibahas dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Oleh karena itu, dapat dipastikan penolakan pekerja saat proses Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja adalah tidak benar dan keliru. Adapun pasal yang mengalami perubahan terkait dengan perlindungan pekerja perempuan pun sama sekali tidak mengubah substansi perlindungan pekerja perempuan sebagaimana telah diatur sebelumnya melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Meskipun dalam realitas penegakan hak-hak perempuan tetap harus sangat diperhatikan karena seringkali terabaikan, terutama di bidang usaha kecil dan mikro. Sehingga dalam proses pembahasan revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja seharusnya membahas juga terkait pemberian penegasan sanksi bagi pelaku usaha (termasuk pada usaha kecil dan mikro) yang tidak memberikan hak-hak perempuan sebagaimana telah diatur dalam aturan hukum yang ada.

Tanpa tenaga kerja, tidak mungkin perusahaan berpartisipasi dalam pembangunan. Oleh karena itu, pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan, negara, dan masyarakat semakin meningkat, dan perusahaan perlu memikirkan cara untuk memastikan keselamatan karyawannya saat bekerja. Itu dapat dilakukan dengan hati-hati untuk memastikan kesadaran dan kesadaran saat melakukan pekerjaan. Kami merancang program perlindungan karyawan yang membantu Anda setiap hari agar perusahaan Anda tetap produktif dan stabil.

Konsep perlindungan tenaga kerja perempuan menurut UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja perempuan harus dilindungi dan diberikan haknya untuk bekerja baik di dalam maupun di luar negeri, sehingga angkatan kerja merupakan sumber ekonomi terbesar negara. Perlindungan pekerja ini dapat dicapai baik melalui tuntutan hukum maupun melalui peningkatan pengakuan hak asasi manusia (HAM), perlindungan fisik dan teknis, serta perlindungan sosial dan ekonomi melalui peraturan tempat kerja.

Imam Sopomo membagi tiga konsep kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu:

#### 1. Perlindungan sosial

Perlindungan dikaitkan dengan upaya sosial yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalami dan mengembangkan kehidupan manusia secara keseluruhan.

## 2. Perlindungan ekonomi

Perlindungan berkaitan dengan upaya memberi pekerja pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dirinya dan keluarganya.

## 3. Perlindungan teknis

Perlindungan terkait dengan upaya melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat berat atau alat kerja lainnya. Untuk tenaga kerja wanita harus diberikan perlindungan khusus, seperti mendapatkan cuti pada hari pertama dan hari kedua pada saat haid, dikarenakan pada masa pertama haid bagi tenaga kerja wanita fisik menjadi terganggu. Sementara bagi tenaga kerja wanita juga diberikan perlindungan khusus, bagi tenaga kerja wanita yang sedang mengandung / hamil mendapatkan cuti 1 bulan sebelum melahirkan dan 2 bulan setelah melahirkan, bagi tenaga kerja wanita yang sedang menyusui mendapatkan kesempatan yang layak untuk menyusui bayinya selama jam bekerja, tenaga kerja wanita yang mengalami keguguran diberi masa istirahat selama satu setengah bulan untuk perlindungan ini, sesuai dengan sifat kewanitaannya.

Pembatasan dan larangan terhadap perempuan dirancang untuk melindungi pekerja perempuan karena perempuan secara fisik lemah dibandingkan pekerja laki-laki. Inilah konsep perlindungan pekerja perempuan berdasarkan ketentuan Konvensi ILO yang telah diratifikasi oleh bangsa Indonesia sebagai UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Agar pemerintah dapat meningkatkan posisi dan kualitas tenaga kerja wanita, diperlukan informasi dan komitmen dari semua pihak, terkoordinasi dan terbuka terhadap berbagai pihak dalam menerapkan strategi yang tepat untuk meminimalisir kehilangan pekerjaan. Karena tenaga kerja ini merupakan sumber daya yang dapat mempercepat dan mewujudkan visi dan misi perusahaan. Uraian tentang perlindungan pekerja di atas harus dipahami dan menerapkan pemberi kerja dengan cara terbaik untuk menciptakan alur kerja yang lancar di perusahaan. “Keberadaan peraturan perundang-undangan perlindungan hukum secara umum terbagi menjadi dua bagian:

### a. Perlindungan Hukum Pasif

Adanya tindakan dari luar untuk memberikan pengakuan untuk jaminan dan hak para pekerja perempuan.

### b. Perlindungan Hukum Aktif

Adanya tindakan dari pekerja wanita untuk menuntut jaminan, hak, dan perlindungan dalam bekerja. Perlindungan hukum aktif ini dibagi lagi menjadi dua yaitu:

- 1) Perlindungan hukum aktif –preventif, yaitu perlindungan hak pekerja perempuan yang berhubungan dengan aturan yang diterapkan dari kebijakkan pemerintah atau pemberi kerja yang sekiranya dapat juga mempengaruhi haknya para tenaga kerja perempuan.
- 2) Perlindungan hukum –represif, yaitu tuntutan yang ditujukan untuk pemerintah atau pemberi pekerja terhadap aturan yang telah ditentukan kepada tenaga kerja perempuan yang timbul pada kerugian”. (Erwiningsih, 1995)

Adanya pengaturan tentang status wanita yang memungkinkan mereka untuk hidup bernegara termasuk dalam undang-undang 1945 tidak secara khusus diatur oleh sistem

wanita, tetapi subjek dan subjeknya adalah pria dan wanita yang berada di Indonesia. warga. Serta di luar negeri memegang kewarganegaraan Republik Indonesia.

Ketetapan MPR No. II/MPR/1963 tentang GBHN, Haluan Pembangunan Lima Tahun Keenam, Butir 32 menyatakan bahwa untuk pembangunan sektor industri Indonesia, angkatan kerja harus merata tanpa perlakuan diskriminatif. Di seluruh Indonesia, pembangunan nasional dan kehidupan sosial sebagai bangsa dapat diupayakan, serta nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila, dan status serta peran perempuan harus diperhitungkan:

Adanya pengaturan tentang status wanita yang memungkinkan mereka untuk hidup bernegara termasuk dalam undang-undang 1945 tidak secara khusus diatur oleh sistem wanita, tetapi subjek dan subjeknya adalah pria dan wanita yang berada di Indonesia. warga. Serta di luar negeri memegang kewarganegaraan Republik Indonesia.

Ketetapan MPR No. II/MPR/1963 tentang GBHN, Haluan Pembangunan Lima Tahun Keenam, Butir 32 menyatakan bahwa untuk pembangunan sektor industri Indonesia, angkatan kerja harus merata tanpa perlakuan diskriminatif. Di seluruh Indonesia, pembangunan nasional dan kehidupan sosial sebagai bangsa dapat diupayakan, serta nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila, dan status serta peran perempuan harus diperhitungkan:

- 1) Menjunjung tinggi kedudukan dan peran perempuan dalam menjalankan kehidupan bernegara melalui kebijakan nasional yang dilaksanakan oleh lembaga negara yang memperjuangkan kesetaraan dan keadilan gender.
- 2) Agar terciptanya persatuan dan kesatuan dengan cara meningkatkan kualitas peran dan organisasi perempuan, dalam rangka keberlanjutan untuk meningkatkan posisi tenaga kerja wanita di Indonesia diperlukan upaya pemberdayaan di berbagai bidang kehidupan, seperti:

a) Bidang Pendidikan

Adanya masalah yang harus dihadapi perempuan dalam pendidikan, seperti adanya kesenjangan Beberapa masalah utama yang dihadapi perempuan di bidang pendidikan antara lain adanya ketidakseimbangan yang cukup signifikan antara laki-laki dan perempuan pada jenjang pendidikan tertinggi. Tingginya angka buta aksara dan putus pendidikan pada perempuan jika dibandingkan dengan laki – laki yang membuat tidak seimbang.

Untuk meningkatkan kualitas terhadap perempuan pada bidang pendidikan diperlukan kebijakan sebagai berikut:

1. Adanya partisipasi pada perempuan kedalam pendidik tingkat yang lebih tinggi agar menurunkan angka buta aksara dan putus pendidikan pada perempuan.
2. Penguatan jaringan kelembagaan untuk kualitas hidup perempuan

b) Bidang kesehatan

Dengan status kesehatan perempuan yang masih sangat rendah maka perlu untuk diperhatikan dan ditingkatkannya kualitas hidup perempuan dibidang kesehatan.

1. Melakukan pelatihan, sosialisai dan pendidikan tentang kesehatan diluar sekolah, agar dapat memiliki pengetahuan yang memadai tentang adanya hak dan kesehatan.
2. Tingginya partisipasi masyarakat untk membudayakan budaya kehidupan yang sehat.

c) Bidang ekonomi

Untuk peningkatan produk produktivitas ekonomi perempuan terdapat dua permasalahan yaitu:

- 1) Meningkatkan hasil pendapatan
- 2) Membuka lapanga kerja yang layak bagi perempuan
- 3) Dengan cara ini dapat mengurangi beban dan meningkatkan kebutuhan akan pendidikan dan kesehatan, dan strategi yang dapat dikembangkan antara lain:
  - a. Mengintensifkan upaya untuk mengatasi kunci peningkatan produktivitas ekonomi perempuan di semua sektor pembangunan, khususnya sektor implementasi pertumbuhan ekonomi.
  - b. Kepekaan dan kesadaran pengusaha swasta meningkat, menjadikan peningkatan produktivitas ekonomi perempuan sebagai aspek sentral dalam pelaksanaan program-program yang diperlukan dalam dunia usaha, khususnya dalam pemberdayaan ekonomi tenaga kerja perempuan.
  - c. Mengembangkan langkah-langkah konkrit dan berkelanjutan untuk memberikan perempuan akses ke infrastruktur keuangan wilayah perlindungan hukum.

Perlindungan hukum diartikan sebagai perbuatan hukum atau tindakan pemerintah yang diberikan kepada subyek hukum menurut hak dan kewajibannya dan dilaksanakan di Indonesia berdasarkan hukum positif. Istilah Teori Perlindungan Hukum berasal dari bahasa Inggris yaitu Teori Perlindungan Hukum, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut Theorie van de legal bescherming dan dalam bahasa Jerman teori perlindungan hukum, secara gramatikal Perlindungan adalah perlindungan yaitu perlindungan. tindakan yang melindungi. (Azari, 2010)

Teori penegakan hukum merupakan teori yang berkaitan dengan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Dalam pernyataan bersama, Roscou Pound HS dan Erlies Septiana Nurbani menyatakan bahwa hukum adalah alat rekayasa sosial. Kepentingan manusia merupakan syarat yang melindungi dan memenuhi manusia di bidang keadilan. (Khusus perkotaan)

Menurut Roscoe Pound dalam teori bunga terdapat 3 (tiga) klasifikasi kepentingan yang harus dilindungi undang-undang, yaitu:

- 1) Dalam kaitannya dengan kepentingan pribadi (kepentingan individu),
- 2) Untuk kepentingan masyarakat (kepentingan sosial),
- 3) Tentang kepentingan umum (public interest). (Mustafa, 2007)

Kepentingan individu terdiri dari kepentingan individu, dan kepentingan sosial terdiri dari jaminan sosial, jaminan institusi sosial, kesusilaan, perlindungan sumber daya sosial dari kemunduran, pembangunan sosial, dan kehidupan manusia. Kepentingan Umum (Public Interest) berupa kepentingan nasional yang mewakili kepentingan umum

Pokok-pokok perlindungan perempuan adalah:

- a) Poin-poin tentang perlindungan wanita di tempat kerja
- b) Perlindungan terhadap wanita yang bekerja di luar negeri sebagai pekerja
- c) Perlindungan wanita dari tindak kekerasan di tempat kerja, kekerasan di rumah tangga atau dimanapun wanita berada.

Konvensi PBB tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan telah diratifikasi oleh pemerintah dengan UU No. 7 Tahun 1984, yang memberikan perlindungan kerja bagi tenaga kerja perempuan.

Hak cuti haid, hamil dan melahirkan, hak atas upah yang sama dengan laki-laki untuk jenis dan pekerjaan yang sama. Kebijakan Jamsostek yang dapat dikembangkan adalah:

- a. Meningkatkan kesadaran tentang masalah kekerasan terhadap perempuan dalam keluarga dan masyarakat.
- b. Koordinasi yang lebih baik dalam pelaksanaan upaya perlindungan perempuan. (Sabrina)

Pengembangan hubungan pasar tenaga kerja sebagai bagian dari staf bertujuan untuk mewujudkan hubungan pasar tenaga kerja yang dinamis, harmonis dan sekaligus berkeadilan. Oleh karena itu, dengan adanya pengakuan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia (HAM), MPR No XVII/MPR/1998 harus dilaksanakan. Di ketenagakerjaan ini, TAP MPR merupakan pilar hukum untuk mendukung demokrasi di dunia kerja.

Mempertahankan demokrasi di dunia kerja juga dapat mendorong partisipasi untuk mencapai hasil tenaga kerja yang diinginkan untuk membangun negara Indonesia. Undang-undang ketenagakerjaan yang diterapkan Indonesia saat ini merupakan produk kolonialisme yang menempatkan pekerjaan untuk melayani investasi tenaga kerja dan juga hubungan pasar tenaga kerja, sehingga menekankan perbedaan kepentingan yang tidak berlaku lagi saat ini. Wanita pekerja malam, kecuali sifat pekerjaannya adalah pekerjaan wanita yang meminta izin dari pejabat yang berwenang. karena hubungan kerja. Kehidupan sekarang adalah saatnya bagi perempuan untuk mencari pekerjaan yang layak, namun karena sifat dan karakteristik perempuan maka pengusaha yang mempekerjakan perempuan dalam kerja malam harus memenuhi ketentuan Pasal 76 (1), (2), (3) dan (4) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Perlindungan hukum tenaga kerja perempuan diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, yang meliputi:

- a. Kerja malam untuk wanita

Ketentuan terkait larangan kerja malam bagi perempuan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 yang berbunyi:

1. Dilarang mempekerjakan pekerja di bawah 18 (delapan belas) tahun antara jam 11 malam sampai jam 7 pagi.
2. Pemberi kerja dilarang mempekerjakan pekerja hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan atau bagi diri mereka sendiri jika bekerja antara jam 23.00 sampai jam 07.00
3. Pengusaha yang mempekerjakan perempuan / pekerja antara 23.00 sampai jam 07.00 diwajibkan untuk:
  - a. Menyediakan makanan dan minuman bergizi;

- b. Menjaga kesopanan dan keamanan saat bekerja.
4. Pengusaha wajib menyediakan transportasi bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 11 malam hingga 5 pagi. Jika pengusaha melanggar ketentuan tersebut, ia dapat dihukum dengan hukuman penjara minimal satu bulan dan maksimal 12 (dua belas) bulan dan / atau denda minimal R \$ 10.000.000 (sepuluh juta rupee) dan maksimal R \$ 100.000.000 (seratus juta rupee). Tindak pidana tersebut merupakan tindak pidana.

### **Cuti Haid, Melahirkan/Keguguran**

#### **1. Cuti untuk haid**

Pasal 81 UU No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa pekerja perempuan tidak diwajibkan bekerja pada malam pertama dan kedua haid. Hak istirahat bagi pekerja yang sedang menstruasi terutama ditujukan bagi perempuan yang sedang menstruasi.

Syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh hak istirahat adalah memberitahukan keadaan itu kepada operator, dan bila syarat-syarat ini terpenuhi, hak istirahat akan disebutkan. Dalam penerapan ketentuan di atas, pengusaha dianggap tidak mengetahui status haid buruh kecuali pengusaha memberitahukannya kepada buruh.

#### **2. Cuti melahirkan, persalinan / keguguran**

Untuk menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja dan anak-anaknya, cuti melahirkan diberikan sesuai dengan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mengatur bahwa pekerja harus berhak beristirahat selama satu setengah bulan, lebih awal. Itu karena menurut perhitungan persalinan atau keguguran.

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh pekerja untuk memperoleh hak-hak tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Mengajukan permohonan dengan surat keterangan dari dokter, bidan atau jika bukan pejabat dan sekurang-kurangnya satu kamat.
- b) Permohonan dilakukan paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum dimulainya izin. Perpanjangan cuti melahirkan dimungkinkan bagi karyawan yang menurut surat keterangan dokter harus diberikan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan. selama 3 bulan Menurut Pasal 27(2) UUD 1945, setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Mulai sekarang, kerja adalah hak fundamental atas penghasilan, jika kerja itu berfungsi tidak hanya untuk menghasilkan pendapatan tetapi lebih dari martabat dan harga diri manusia. Dengan perkembangan nasional dan global tersebut, telah terjadi pergeseran paradigma yang mendasar di dunia kerja, terutama mengenai hak-hak dasar pekerja. Maka paradigma baru yang menjadi dasar penerahan kebijakan ketenagakerjaan adalah hak serikat pekerja dan hak pekerja, demokrasi serikat pekerja dan perluasan kesempatan kerja, dengan mempertimbangkan perspektif gender pekerja. (Februari 2017)

## **SIMPULAN**

Adanya tenaga kerja wanita dalam suatu perusahaan masih banyak yang hal hal yang harus diperhitungkan seperti:

- a. Tenaga kerja wanita ini yang pada umumnya ini lemah lembut, halus dan juga tekun.
- b. Dengan adanya tenaga kerja wanita didalam perusahaan harus ada norma-norma susila yang diutamakan untuk tidak terjadinya tindakan yang tidak menyenangkan dari tenaga kerja laki-laki terutama untuk yang bekerja pada shift malam hari.
- c. Untuk tenaga kerja wanita harus ditempatkan posisi kerja yang berhubungan dengan sifat dan tenaganya.
- d. Tenaga kerja wanita ini ada juga yang belum berumah tangga dan ada juga yang sudah berumah tangga yang mempunyai beban yang lebih, karna harus memperhatikan rumah tangganya juga. (Kartasapoetra, 1986)

Diasumsikan sebagai makhluk yang lebih “lemah” daripada tenaga kerja pria, tenaga kerja wanita pun memiliki beberapa tantangan dalam pekerjaannya, yaitu seperti menstruasi pada setiap bulannya, hamil dan melahirkan dan tenaga kerja wanita ini pun rentan akan terkena penyakit apa bila kelelahan dalam bekerja, dan harus juga jadi pertimbangan di dalam norma-norma kerja untuk tenaga kerja wanita. Maka dari itu pemerintah membuat peraturan yang dimana melindungi tenaga kerja wanita yang tercantum pada “Undang-undang no. 13 tahun 2003 dimulai dari pasal 76 menentukan norma kerja perempuan sebagai berikut :

- a. Pekerja/ buruh perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. ini bahwa pengusaha yang harus bertanggung jawab atas ketentuan dilarang mempekerjakan perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun, di larang di pekerjaan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 tersebut.
- b. Pengusaha dilarang untuk mempekerjakan tenaga kerja perempuan yang sedang mengandung/hamil karna dapat membahayakan bagi kesehatan,keselamatan kandungan dan dirinya apabila bekerja pada pukul 23.00 sampai dengan 07.00
- c. Apabila pengusaha yang sedang mempekerjakan tenaga kerja perempuan antara 23.00 sampai dengan 07.00 wajib :
  - 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
  - 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aini, B. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Menurut Hukum Positif Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Arif Setiawan, M. . (2022). Arrest and Detention in Indonesian Criminal Procedure Code under Human Rights Perspective. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 1(2), 153–162. <https://doi.org/10.54443/sj.v1i2.15>
- Awaliyah, S. (2016). Aspek Hukum Dalam Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 27(1).

- Ayu Puspitasari, R. ., Putri Ridzky Hutami, P. ., Diva Prasyanti, M. ., Ainun Nisa, M. ., & Dhya Kusuma, F. . (2022). Juridical Study of the Death of Mahsa Amini Based on Islamic Law and International Human Rights. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 1(5), 607–612. <https://doi.org/10.54443/sj.v1i5.68>
- Damanik, E. (2021). *Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Djakaria, M. (2018). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi*. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 3(1), 15-28.
- Erwiningsih, W. (1995). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita*. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 1(3), 21-26.
- Fatrissa, Z. N. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Oleh Pengusaha Hiburan Malam: Studi Kasus Tempat Karaoke di Kota Surabaya*. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 2(3), 972-984.
- Hanafi, H., Hidayatullah, H., & Tamjidnor, T. (2022). Domestic Violence: Comparison between Islamic Law and Domestic Violence. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.54443/sj.v1i1.1>
- Ihsan, Hasvi Hadyan. 2021. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Shift Malam Di Arena Pool & Cafe Pekanbaru Ditinjau UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". Skripsi, Fakultas Hukum.Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Ikhsan, H. H. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Shift Malam Di Arena Pool & Cafe Pekanbaru Ditinjau Dari UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Khazanah, N. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Khalid, Z., & Pratitis, S. A. (2021). *Aspek Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Sektor Umkm Di Kota Medan*. *Law Jurnal*, 1(2), 13-30.
- Khalid, Zuhriati dan Sugih Ayu Pratitis. 2021. *Aspek Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Sektor Umkm Di Kota Medan*. *Jurnal Ilmiah Penelitian: Law Jurnal*, 1(2), 16-29.
- Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Widya Pranata Hukum: Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum*, 3(2), 45-63.
- Litania Ea Tawa Ajo, F. ., Maria Maddalena Simamora, I. ., & Andryawan, A. (2022). Analisis Perubahan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan Menjadi Undang -Undang Nomor 16 Tahun 2019 Mengenai Batasan Usia Dalam Perkawinan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(7), 1195–1206. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i7.140>
- Mambu, J. G. (2010). *Aspek Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003)*. *Journal de Jure*, 2(2).
- Pihang, H. L. (2013). *Tanggung Jawab Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita*. *Lex et Societatis*, 1(5).

- Rosifany, O. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 4(2), 36-53.
- Tantimin, T., & Sinukaban, E. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender Di Indonesia. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 395-406.
- Utami, N. (2021). Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Di Tempat Kerja (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).