



**PENGATURAN HAK PEKERJA PEREMPUAN DI INDONESIA DALAM
PERSPEKTIF *CONVENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS
DISCRIMINATION AGAINST WOMEN (CEDAW)***

Icha Febriana Anggita Putri.¹ Siciliya Mardian Yoel.²

Fakultas Hukum Universitas Islam Kediri

Jalan Sersan Suharmaji Nomor 38, Kota Kediri, Indonesia

Email : ichafebrianaa99@gmail.com

ABSTRACT

This study examines the regulation of the rights of women workers as regulated in the Convention On The Elimination Of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW) and Constitution Number 13 of 2003 concerning Employment and its implementing legislation. Because female workers are vulnerable to cases of discrimination in the workplace. The formulation of the problem of this research is how the compatibility between the Convention On The Elimination Of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW) and Constitution Number 13 of 2003 concerning Employment in regulating the rights of women workers, and what is the urgency purpose of this research is to find out the extent of conformity between the two. The purpose of this study was to determine the extent of conformity between the Convention On The Elimination Of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW) and Constitution Number 13 of 2003 concerning Employment in regulating the rights of women workers, as well as to determine the urgency of adjustment between the two. The research method used in this research is normative juridical, which uses a statutory approach and a case approach that has permanent legal force. The results of this study indicate that in terms of classifying the rights of women workers, it is assessed that Constitution Number 13 of 2003 concerning Employment is in accordance with the Convention on the Elimination of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW) in regulating the rights of women workers in Indonesia.

Keywords : Women workers rights. Discrimination. Legal protection

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang pengaturan hak pekerja perempuan yang diatur dalam Convention On The Elimination Of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan

¹ **Submission:** 28 Mei 2022 | **Review-1:** 31 Mei 2022 | **Publish :** 3 Juni 2022

perundang-undangan pelaksanaannya. Dikarenakan pekerja perempuan rentan akan kasus diskriminasi di tempat kerja Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana kesesuaian antara Convention On The Elimination Of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW) dengan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam mengatur hak pekerja perempuan, serta apa urgensi penyesuaiannya diantara keduanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kesesuaian antara Convention On The Elimination Of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW) dengan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam mengatur hak pekerja perempuan, serta untuk mengetahui urgensi penyesuaian antara keduanya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu yuridis normatif, yang menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus yang telah berkekuatan hukum tetap. Adapun hasil penelitian ini bahwa Dari segi penggolongan hak pekerja perempuan dinilai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah sesuai dengan Convention on the Elimination of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW) dalam mengatur hak pekerja perempuan di Indonesia.

Kata kunci : Hak pekerja perempuan. Diskriminasi. Perlindungan hukum

1. Pendahuluan

Pekerjaan merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam kehidupan, sebab dengan adanya pekerjaan seseorang bisa mendapatkan pemasukan atau pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan yang dimiliki seseorang berbeda-beda, kebutuhan tersebut dapat berupa kebutuhan primer, sekunder, dan tersier.² Dibutuhkan upaya setiap orang untuk memenuhi kebutuhan yang beragam ini. Dengan pekerjaan, seseorang dapat dengan mudah menyesuaikan dengan periode globalisasi yang meningkat. Jika dia tidak bekerja maka dia tidak bisa menghasilkan pendapatan dan tidak bisa mengikuti arus globalisasi.

Pemerintah harus mampu memberikan jaminan sosial dan jaminan kesehatan bagi pekerja, khususnya pekerja perempuan. Sedangkan pekerja perempuan memiliki hak khusus dibandingkan pekerja laki-laki. Faktanya, pekerja perempuan mengalami hal-hal yang tidak dialami pekerja laki-laki, selain fakta bahwa pekerja perempuan lebih rentan secara fisik daripada

² H. Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2004). Hlm.1

pekerja laki-laki.³ Menurut Pujivati Sayogio, direktur eksekutif Sosiologi Pedesaan tentang peran perempuan dalam masyarakat, perempuan sebenarnya adalah pekerja kelompok yang mudah diremehkan. Peran perempuan dalam menjaga ketahanan keluarga masih dianggap kurang dibandingkan peran laki-laki dalam menghidupi keluarga.⁴ Tidak hanya itu, pekerja perempuan sebenarnya sangat rentan terhadap masalah pengupahan yang dipandang diskriminatif, eksploitasi terhadap perempuan, aktivitas seksual, hak atas cuti haid, cuti melahirkan, hak menyusui, dan lain-lain.⁵

Diskriminasi upah terhadap pekerja perempuan adalah hal biasa dalam hubungan perburuhan dan oleh karena itu perlu ditangani oleh pemerintah. Menurut penelitian terbaru pada pekerja perempuan di industri sepatu di Tangerang, ada kesenjangan upah antara perempuan dan laki-laki. Biaya upah pekerja laki-laki mewakili 10% sampai 15% dari total biaya produksi. Saat mempekerjakan pekerja perempuan, biaya tenaga kerja dapat dikurangi sebesar 5% hingga 8% dari total biaya. Dalam hal ini, persentase pekerja perempuan adalah 90% dari seluruh pekerja. Contoh lain di sektor pertanian dapat dijumpai upah pekerja perempuan lebih rendah daripada pekerja laki-laki. Pekerja perempuan bekerja 5 jam dengan upah Rp 8.000 atau Rp 1.600 per jam kerja, sedangkan pekerja laki-laki mendapat upah Rp 16.000 untuk kerja selama 7 jam, atau Rp 2.285 per jam kerja.⁶

Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women atau yang biasa disebut Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita adalah perjanjian internasional paling

³ Sonhaji, "Tinjauan Yuridis Mengenai Hak-Hak Khusus Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 3 (2019) Hlm. 456-457

⁴ Y. W. Sunindhia, dan Ninik Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan* (Jakarta : Bina Aksara, 1988) . Hlm.155

⁵ G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila* (Jakarta : Bina Aksara, 1985). Hlm. 43

⁶ Ratih Ananda Putri , Idris, dan Agus Pratiwi. "Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Diskriminasi Kesempatan Mendapatkan Upah Bagi Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia Ditinjau dari CEDAW Tahun 1979 , Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 Dan Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, no. 2 (2019). Hlm. 261

lengkap dengan hak-hak perempuan, yang menentukan tugas hukum, menunjukkan kesetaraan dalam hak-hak sipil, hak ekonomi dan budaya sosial antara laki-laki dan perempuan dan menentukan bahwa perempuan diskriminatif melalui fase umum, rencana dan kebijakan. Namun, setelah hak-hak mereka dilindungi, masih banyak wanita brutal, bahkan jika ini memiliki dampak besar pada kehidupan perempuan.⁷

Ketika bekerja, pekerja perempuan dalam pekerjaan UU Ketenagakerjaan dan undang-undang lainnya yang mengklaim undang-undang benar-benar mengatur. UU Ketenagakerjaan mengatur hak-hak pekerja Indonesia, termasuk pekerja perempuan untuk mendapatkan kepastian tentang ketentuan normatif/minimal yang wajib diberikan oleh pengusaha (pemberi kerja) kepada pekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam artikel ini adalah bagaimanakah persamaan dan perbedaan antara UU Ketenagakerjaan mengenai pengaturan hak pekerja perempuan di Indonesia dengan *Convention on the Elimination of All Forms Discrimination Against Women*, bagaimanakah kesesuaian pengaturan hak pekerja perempuan di Indonesia dalam UU Ketenagakerjaan dengan *Convention on the Elimination of All Forms Discrimination Against Women*, serta apa urgensi penyesuaian pengaturan hak pekerja perempuan di Indonesia dalam UU Ketenagakerjaan dengan *Convention on the Elimination of All Forms Discrimination Against Women*.

Penelitian yang membahas tentang pengaturan hak pekerja perempuan baik dalam UU Ketenagakerjaan maupun *Convention on the Elimination of All Forms Discrimination Against Women* telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, seperti Muhamad Anugrah Firmansyah Mahasiswa Universitas Pasundan dalam skripsinya yang berjudul Akibat Hukum Indonesia Sebagai Peserta Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap

⁷ Koesparmoni, Armansyah, Op.Cit. Hlm.161

Perempuan (CEDAW) 1979 dalam Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dari Diskriminasi Gender pada tahun 2019. Penelitian yang dilakukan Muhamad Anugrah Firmansyah berfokus pada bagaimana bentuk pengaturan dan prinsip pada *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)* dalam perlindungan hak pekerja perempuan, bagaimana implementasi *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)* 1979 di dalam perundang-undangan di Indonesia, serta, bagaimana konsep solusi untuk penghapusan diskriminasi gender terhadap pekerja perempuan di Indonesia.

Penelitian lain yang masih terkait dengan pengaturan hak pekerja perempuan baik dalam UU Ketenagakerjaan maupun *Convention on the Elimination of All Forms Discrimination Againts Women* adalah penelitian yang dilakukan oleh Renny Andriani mahasiswa Universitas Sriwijaya dalam skripsinya yang berjudul Tinjauan Yuridis Terhadap Hak-Hak Pekerja Wanita Menurut Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada PT Sunan Rubber dan PT Roesli Taher Palembang pada tahun 2006. Penelitian yang dilakukan Renny Andriani berfokus pada bagaimanakah pelaksanaan terhadap hak-hak pekerja wanita berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai hak mendapatkan perlakuan yang layak bagi pekerja malam wanita, hak cuti haid, hak cuti hamil, dan hak untuk menyusui anak yang diterapkan pada PT Sunan Rubber dan PT Roesli Taher Palembang, bagaimanakah upaya dari pihak perusahaan sehingga hak-hak pekerja wanita tersebut dapat dilaksanakan tepat waktu, serta bagaimanakah kebijakan yang dapat ditempuh oleh pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja wanita di masa mendatang.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Objek penyelidikannya adalah hukum yang dipandang sebagai aturan atau norma yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi dasar bagi perilaku semua orang. digunakan pendekatan undang-undang dalam penelitian ini, dengan

menjadikan undang-undang sebagai bahan kajian dan telaah yang berkaitan dengan penelitian ini. Pendekatan hukum ini memungkinkan untuk mempelajari sepenuhnya kesesuaian antara undang-undang dan dokumen hukum lainnya.⁸ Selain itu juga digunakan pendekatan kasus dalam penelitian ini, dengan menggunakan putusan yang telah berkekuatan tetap yang berkaitan dengan penelitian ini untuk dikaji dan ditelaah.

Bahan hukum yang dipakai dalam penelitian ini berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Adapun peraturan perundang-undangan yang dikaji dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan atau Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.

Analisis data yang dilakukan baik secara kualitatif maupun teknis. Kualitatif karena data yang diperoleh dalam penelitian ini tidak dapat diukur secara pasti dengan angka, maka data tersebut dijelaskan dan dianalisis dengan menggunakan kata-kata dan kalimat. Pertanyaan analisis deskriptif berfokus pada situasi pada saat penelitian, kemudian mengolah dan menganalisis temuan untuk menarik kesimpulan.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1. Persamaan dan Perbedaan antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Pengaturan Hak Pekerja Perempuan di Indonesia dengan *Convention on the Elimination of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW)*

Hak-hak pekerja perempuan telah diatur dalam instrumen nasional maupun internasional, hubungan antara instrumen nasional dan instrumen internasional mengenai hak-hak pekerja perempuan penting untuk dipelajari dan untuk mengetahui persamaan dan perbedaan antara

⁸ Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. (Jakarta : Prenadamedia Group, 2016). Hlm.

keduanya. Instrumen nasional yang paling komprehensif dalam mengatur hak-hak pekerja perempuan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan aturan tambahan untuk implementasi aturan yang ditampilkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan nasional lain. Sedangkan, instrumen internasional yang paling komprehensif dalam mengatur hak-hak pekerja perempuan adalah Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita.

Berikut ini merupakan persamaan dan perbedaan UU Ketenagakerjaan dengan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita dalam penggolongan hak pekerja perempuan :

Pertama, hak pekerja perempuan di bidang non diskriminasi dalam Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf a, hak atas kesempatan kerja yang sama diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf b, hak untuk bebas memilih profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, serta pelatihan kejuruan diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf c, hak untuk mendapat perlakuan yang sama diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf d Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita. Sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan hak mendapat kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan diatur dalam Pasal 5, hak mendapat perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha diatur dalam Pasal 6, hak untuk mendapat pelatihan kerja diatur dalam Pasal 9, hak untuk diberi kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri diatur dalam Pasal 31.

Kedua, hak pekerja perempuan di bidang sistem pengupahan dalam Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita hak atas menerima bayaran (upah) yang sama, yang juga termasuk

dengan tunjangan-tunjangan, dan hak untuk diperlakukan dengan sama perlakuan yang sama atas pekerjaan dengan nilai yang sama diatur dalam Pasal 11 ayat(1) huruf d. Sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan hak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan diatur dalam Pasal 88 ayat (1).

Ketiga, hak pekerja perempuan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja dalam Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita yang menjamin kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja khususnya pekerja perempuan, adapun perlindungan terhadap fungsi reproduksi pekerja perempuan juga mendapat perhatian khusus yang dapat dijumpai dalam Pasal 11 ayat (1) huruf g, hak adanya perlindungan khusus bagi pekerja perempuan selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya diatur dalam Pasal 11 ayat (2) huruf d, hak untuk mendapat cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula yang diatur dalam Pasal 11 ayat (2) huruf b.

Sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan larangan mempekerjakan pekerja perempuan di bawah 18 tahun pada malam hari diatur dalam Pasal 76 ayat (1), larangan mempekerjakan pekerja perempuan yang hamil di malam hari diatur dalam Pasal 76 ayat (2), hak mendapat perlindungan moral dan kesusilaan serta penyediaan makanan dan minuman yang bergizi bagi pekerja perempuan yang bekerja di malam hari diatur dalam Pasal 76 ayat (3), adanya penyediaan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 yang diatur dalam Pasal 76 ayat (4), hak untuk mendapat waktu kerja yang cukup diatur dalam Pasal 77-78, hak untuk mendapat waktu istirahat dan cuti yang diatur dalam Pasal 79, hak atas cuti haid diatur dalam Pasal 81, hak atas cuti hamil dan keguguran diatur dalam Pasal 82, hak atas pemberian kesempatan menyusui diatur dalam pasal Pasal 83, hak untuk mendapat perlindungan kesehatan dan kecelakaan kerja diatur dalam Pasal 86-87.

Keempat, hak pekerja perempuan di bidang jaminan sosial dalam Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita hak atas jaminan sosial khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas masa cuti yang diatur dalam pasal 11 ayat (1) huruf f. Sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan hak atas masa cuti yang dibayar diatur dalam Pasal 93 ayat (4), hak mendapat jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam Pasal 99 ayat (1).

Kelima, hak pekerja perempuan di bidang hubungan kerja dalam Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita larangan dikenakan sanksi berupa pemberhentian kerja karena alasan kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian kerja karena alasan status perkawinan diatur dalam Pasal 11 ayat (2) huruf a. Sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan pekerja perempuan menikah diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf d, larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan pekerja perempuan hamil, melahirkan, keguguran, menyusui diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e.

3.2. Kesesuaian Pengaturan Hak Pekerja Perempuan di Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai dengan *Convention on the Elimination of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW)*

Relevansi antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita, yang mengatur hak-hak pekerja perempuan, menimbulkan keinginan untuk mengeksplorasi lebih jauh bagaimana kesesuaian antara Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ketenagakerjaan, berikut penjelasan kualifikasinya:

Pertama, hak pekerja perempuan untuk mendapat kesetaraan. Sangat penting bahwa peran yang penuh belas kasihan dalam perusahaan juga dapat dilakukan secara khusus untuk pekerja perempuan. Hipotesis bahwa perempuan adalah seseorang yang tidak rasional atau emosional yang tidak cocok apabila menempati kedudukan sebagai pemimpin yang akhirnya menjadikan kedudukan perempuan menjadi kurang penting. Semua tempat bawahan dapat dalam berbagai bentuk yang harus digunakan dan dengan demikian waktu. Untuk pekerjaan, pasukan bersenjata atau polisi dihentikan untuk perempuan. Potensi perempuan seringkali dinilai tidak adil. Hal ini mencegah perempuan untuk mempengaruhi posisi mereka dalam keputusan strategis di masyarakat.⁹

Pembagian kerja antar jenis kelamin dapat berubah. Pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin merupakan cara yang efektif untuk menjamin kelangsungan hidup keluarga dan untuk beradaptasi dengan lingkungan tertentu. Dalam pembagian kerja ini, pekerjaan perempuan tidak sebatas menentukan tingkat gengsi. Pekerjaan seorang wanita dapat dianggap sama nilainya dengan pekerjaan seorang laki-laki.¹⁰

Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf a,b,c,d Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita). Salah satu peluang seperti untuk memilih pekerjaan yang tepat pekerjaan profesional dengan pelatihan promosi dan pekerjaan dan berhak untuk untuk diperlakukan sama dengan pekerja laki-laki.

Dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia perihal diatas juga diatur dalam beberapa peraturan diantaranya ada Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang menegaskan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan

⁹ Sali Susiana, "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme." *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 8, no. 2 (2017). Hlm.216

¹⁰ Khusnul Khotimah, "Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan," *Jurnal Studi Gender dan Anak* 4, no. 1(2009). Hlm. 3

dinyatakan adanya kesamaan hak tanpa diskriminasi antara pekerja laki-laki. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5). Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).¹¹

Kemudian, berdasarkan Pasal 9 UU Ketenagakerjaan pekerja perempuan juga berhak untuk mendapat pelatihan kerja, yang merupakan hal komponen penting yang harus disediakan oleh pengusaha. Adapun pengaturan tentang pekerja perempuan berhak mendapat kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan atau profesi dan memperoleh penghasilan yang layak diatur dalam Pasal 31 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 49 ayat (1) UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Kedua, hak pekerja perempuan untuk mendapat perlindungan ekonomis. Mendapatkan penghasilan yang cukup merupakan suatu keharusan yang patut disanggupi pengusaha/majikan dalam mempekerjakan pekerjaanya, termasuk bila pekerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya. Ada berbagai macam dalam perlindungan ekonomis diantaranya perlindungan bagi pekerja yang mengalami peristiwa atau keadaan tertentu yang dapat mengurangi atau bahkan merenggut penghasilan pekerja seperti kecelakaan kerja, hamil, sakit, bersalin, meninggal dunia, hari tua. Dari kesemua hal yang dialami tersebut pekerja berhak untuk mendapat tunjangan yang dapat berupa uang ganti ataupun pesangon. Kemudian juga terdapat beberapa jenis jaminan sosial tenagakerja, antara lain: (1) Jaminan Kecelakaan Kerja; (2) Jaminan Kematian; (3) Jaminan Hari Tua; (4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.¹²

¹¹ Sali Susiana, Op. Cit. Hlm. 210

¹² Nadhira Wahyu Adityarani, "Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia," *Jurnal Fundamental Justice* 1, no.1 (2000). Hlm. 16

Berkaitan dengan perlindungan terhadap penghasilan yang cukup dan yang sama antara pekerja perempuan dan laki-laki, selain diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf d dan e Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita juga diatur dalam UU Ketenagakerjaan mengenai hak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang diatur dalam Pasal 88 ayat (1), dan diatur secara lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pasal 2 ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menegaskan bahwa bagi pekerja perempuan tidak boleh mendapat diskriminasi upah dari pengusaha dan tentunya juga harus mendapatkan perlakuan yang sama dengan pekerja laki-laki atas pekerjaan yang nilainya sama. Lebih lanjut dalam penjelasan pasal tersebut, bahwa yang dimaksud pekerja perempuan tidak boleh mendapat diskriminasi upah adalah baik pekerja perempuan maupun pekerja laki-laki harus menerima besaran upah beserta tunjangan lainnya dengan sama atas pekerjaan yang nilainya sama.

Kemudian terkait dalam perlindungan jaminan sosial tenaga kerja telah diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf e Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita menegaskan adanya perlindungan hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas cuti yang dibayar. Hal ini juga telah diatur dalam Pasal 99 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Khusus di bidang jaminan sosial tenaga kerja, pelaksanaan UU Ketenagakerjaan mengenai jaminan sosial tenaga kerja yang lebih rinci diatur dalam UU BPJS. Menurut Pasal 1 UU BPJS, jaminan sosial merupakan suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Jaminan sosial tenaga kerja sendiri merupakan tugas dan wewenang dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dalam lingkup kerja BPJS Ketenagakerjaan yang

menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian, jaminan penggantian kerja (Pasal 82 UU Ciptakerja) .¹³

Ketiga, hak pekerja perempuan untuk mendapat perlindungan sosial atau kesehatan kerja untuk melindungi pekerjaan sebagai asuransi kesehatan, asosiasi dan organisasi bersama organisasi. Terlepas dari ulasan pekerja, terlepas dari studi pekerja, meskipun pertemuan sosial dalam kesehatan masyarakat kesehatan profesional, konferensi sosial dimasukkan. Makhluq Tuhan memiliki hak asasi manusia. Kondisi kesehatan berusaha menghemat kesehatan dan pekerjaan dari kesehatan dan pekerja dan menjaga kesehatan dan pekerjaan. Fokus "dalam suatu hubungan kerja" menunjukkan bahwa semua pekerja yang tidak melakukan hubungan kerja, tidak akan mendapat perlindungan sosial.¹⁴

Hak atas jaminan kesehatan kerja dalam instrumen nasional telah diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf g Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita yang menjamin kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja khususnya pekerja perempuan, adapun perlindungan terhadap fungsi reproduksi pekerja perempuan juga mendapat perhatian khusus, serta larangan dikenakannya pemberhentian kerja karena alasan kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian kerja karena alasan status perkawinan diatur dalam Pasal 11 ayat (2) huruf a Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita.

Dalam instrumen nasional jaminan kesehatan kerja telah diatur mengenai jaminan kesehatan kerja yang berupa perlindungan hak reproduksi yang meliputi hak atas cuti haid, hak atas cuti hamil dan keguguran dan hak atas pemberian kesempatan menyusui. Hak reproduksi ini telah diakomodir dan dijelaskan dalam dalam UU Ketenagakerjaan,

¹³ Dede Agus, "Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh," *Jurnal Ilmu Hukum* 8, no.1 (2014). Hlm. 56

¹⁴ Nadhira Wahyu Adityarani, Loc. Cit

yaitu pada Pasal 81, Pasal 82 dan Pasal 83 yang memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan.

Pasal 81 UU Ketenagakerjaan telah mengakomodir perihal masalah perlindungan dalam masa haid. Pekerja perempuan yang sedang dalam masa haid (menstruasi) tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh dan wajib memberitahukannya kepada manajemen perusahaan. Kemudian, Pasal 82 UU Ketenagakerjaan juga telah mengatur perihal peraturan cuti hamil bagi pekerja perempuan. Dalam pasal tersebut telah dijelaskan pula bahwa pekerja perempuan juga berhak untuk memperoleh istirahat selama satu setengah (1,5) bulan sebelum melahirkan anak dan satu setengah (1,5) bulan setelah melahirkan. Maka dari itu, sebaiknya pekerja perempuan yang ingin mengambil cuti hamil memberikan konfirmasi terlebih dahulu kepada pihak manajemen perusahaan maksimal satu setengah (1,5) bulan sebelum perkiraan kelahiran. Kemudian setelah pekerja perempuan melahirkan ia juga wajib untuk memberitahukan kelahiran anaknya dalam tempo tujuh (7) hari setelah kelahiran. Pekerja perempuan juga wajib memberikan bukti kelahiran dari rumah sakit atau akta kelahiran dalam tempo enam (6) bulan setelah melahirkan. Dan di dalam pasal ini telah diatur bahwa selama cuti hamil dan melahirkan pekerja perempuan memperoleh upah penuh.

Masih berkaitan dengan cuti melahirkan apabila pekerja perempuan nantinya mengalami keguguran kandungan, ia berhak untuk mendapat cuti melahirkan selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Seperti yang telah ditegaskan Pasal 82 ayat (2) UU Ketenagakerjaan bahwa bagi pekerja perempuan yang saat dalam proses kehamilan mengalami keguguran kandungan berhak untuk memperoleh istirahat satu setengah (1,5) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani kasus keguguran tersebut. Seperti halnya apabila hal ini terjadi pada pekerja laki-

laki yang istrinya mengalami keguguran maka ia juga berhak memiliki hak cuti selama 2 hari .

Kemudian terkait perihal ibu yang sedang menyusui hal ini telah diatur dalam Pasal 83 UU Ketenagakerjaan. Ada baiknya setelah melahirkan, seorang pekerja perempuan tetap menyusui anaknya. Hal ini merupakan penting demi memberikan nutrisi terbaik bagi sang buah hati. Pasal 83 UU Ketenagakerjaan juga telah menganjurkan adanya pengaturan untuk memperbolehkan pekerja perempuan untuk diberi kesempatan untuk menyusui anaknya. Pemenuhan hak tersebut dapat diimplementasikan dengan minimal memberikan kesempatan bagi pekerja perempuan untuk memerah ASI pada saat waktu kerja.¹⁵

Pekerja perempuan melakukan cuti yang dikarenakan hak reproduksinya, juga mendapat perlindungan dalam UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa selama pekerja perempuan hamil, melahirkan, keguguran, mauoun menyusui maka perusahaan dilarang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) seperti halnya yang tercantum dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e. Kemudian, apabila pekerja perempuan yang sedang hamil mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) maka ketentuan tersebut adalah batal demi hukum dan perusahaan wajib untuk mempekerjakannya kembali (Pasal 153 ayat (2) UU Ketenagakerjaan).¹⁶

Keempat, hak pekerja perempuan atas perlindungan teknis atau keamanan kerja. Keamanan kerja memang sangat diperlukan bagi bagi pekerja perempuan, karena kondisi fisiknya pekerja perempuan leih rentan jika dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Sehingga mereka memerlukan perlindungan yang lebih khusus apalagi bila menyangkut pekerjaan yang berbahaya. Perlindungan teknis berarti melindungi tenaga kerja berupa keselamatan dan perlindungan tempat kerja. Pasal 11 Ayat (2) huruf d Konvensi mengenai Pengahpusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap

¹⁵ Sali Susiana, Op.Cit. Hlm.211-212

¹⁶ Ibid., Hlm. 212

Wanita menegaskan adanya perlindungan khusus bagi perempuan hamil di semua jenis pekerjaan berbahaya.¹⁷

Dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia perlindungan teknis atau keselamatan kerja bagi pekerja perempuan juga telah diatur dalam Pasal 76 UU Ketenagakerjaan yang memberikan beberapa keringanan kepada pekerja atau buruh perempuan. Hal tersebut diberikan demi untuk melindungi pekerja atau buruh perempuan yang kodratnya perempuan mempunyai kebutuhan yang lebih khusus dalam kebutuhan reproduksinya.

Kemudian, Pada Pasal 76 ayat (1) menegaskan bahwa Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang untuk bekerja malam hingga pagi hari (pukul 23.00 - 07.00). Pada Pasal 76 ayat (2) Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja perempuan yang sedang hamil dengan surat keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya yang apabila ia apabila ia bekerja pada malam hingga pagi hari (pukul 23.00-07.00). Pada Pasal 76 ayat (3) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja perempuan dari malam hingga pagi hari (pukul 23.00 – 07.000) wajib untuk memenuhi kebutuhan mereka yang berupa memberi makanan dan minuman bergizi dan menjaga menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Pada Pasal 76 ayat (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja malam hingga pagi hari (pukul 23.00 - 05.00).

¹⁷ Nadhira Wahyu Adityarani, Loc. Cit

3.3. Urgensi Penyesuaian Pengaturan Hak Pekerja Perempuan di Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai dengan *Convention on the Elimination of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW)*

Peraturan perundang-undangan nasional maupun konvensi internasional telah mengatur berbagai hak pekerja perempuan, hal ini semata-mata merupakan sebuah upaya preventif agar pekerja perempuan tidak kehilangan hak-haknya. Seperti halnya beberapa peraturan tersebut dapat melindungi pekerja perempuan yang mengalami kasus diskriminasi di tempat kerja. Kasus yang sering dialami oleh pekerja perempuan di Indonesia diantaranya terkait kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak kepada pekerja perempuan dikarenakan cuti hamil dan melahirkan. Terkait hal ini telah ditinjau putusan yang telah berkekuatan hukum tetap mengenai kasus tersebut.

Digunakan Putusan Mahkamah Agung No. 551 K / PHI / 2007 yang telah sampai di tingkat kasasi. Dalam putusan tersebut PT. Abhimata Pemohon Kasasi dahulu Tergugat melawan Dina Heni Yulisa, Kewarganegaraan Indonesia, Termohon Kasasi dahulu Penggugat.

Dalam putusan tersebut telah dijelaskan bahwa Pekerja sudah mengajukan cuti melahirkan sejak 22 November 2004, akan tetapi selama dalam cuti tersebut Manager, Asisten Manager (Bpk. David John) beserta senior lain selalu melakukan teror berkali-kali melalui telepon yang menyatakan bahwa Pekerja sudah dianggap tidak kompeten bekerja dan mulai saat itu PT. Abhimata sudah tidak menganggap Pekerja sebagai karyawan PT. Abhimata dan Manager Pekerja menganjurkan agar Pekerja mengundurkan diri. Bahwa menghindari teror dan pemaksaan pembuatan surat pengunduran diri, pada saat Pekerja selesai menjalankan cuti melahirkan pada tanggal 22 Februari 2005, Pekerja kembali masuk bekerja dengan datang langsung seperti sebelum cuti yaitu ke Costumer (Bank Mandiri Pusat).

Bahwa pada tanggal 28 Februari 2005 Manager mendatangi Pekerja di Bank Mandiri untuk memberikan surat peringatan pertama dan terakhir Nomor: 001/AP/Tech/11-05/RC, yang isinya antara lain bahwa Pekerja : tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan ,dua kali gagal dalam menjalankan proyek yang diberikan, tidak memenuhi dan menjalankan perintah dinas (sering membantah dengan alasan tidak jelas), tidak disiplin, Kurang dapat berkomunikasi dengan Costumer dan rekan kerja, tidak dapat bekerja sama antar team.

Pekerja tidak dapat menerima alasannya karena tidak realistis. Pekerja datang ke kantor dengan surat peringatan untuk menjelaskan, tetapi bos dan senior selalu menuntut agar mereka menulis surat pengunduran diri yang baru. Di sana, pekerja menolak permintaan tersebut.

Keesokan harinya, seorang pejabat tinggi, manajer Bank Mandiri, buru-buru memanggil aparat keamanan karena luka operasi caesar belum sepenuhnya sembuh. Pekerja tersebut kemudian melaporkan kejadian tersebut kepada pengelola aplikasi Bank Mandiri. Pekerja mencoba menghubungi manajer untuk penyelesaian damai, tetapi sejak Maret 2005, manajer memutuskan bahwa pekerja tidak dibayar dan mendesak mereka untuk menyelesaikan masalah secara hukum. Pekerja merasa tidak pernah mengajukan pengunduran diri atas inisiatif sendiri dan ingin kembali ke posisi semula di perusahaan.

Perlu diketahui bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Negeri Jakarta Pusat dengan Putusan 28/PL/G/2006/PHI.PN.JKT.PST tanggal 10 Agustus 2006 telah mengambil keputusan sebagai berikut: (1) Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya ;(2) menyatakan perbuatan Tergugat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ; (3) menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat batal demi hukum ; (4) menyatakan hubungan kerja Penggugat dan Tergugat tidak pernah putus ; (5) memerintahkan Tergugat untuk memanggil dan

memperkerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula; (6) menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat sebesar 100% terhitung sejak 06 Juni 2005 sampai putusan untuk perkara ini berkekuatan hukum yang tetap; (7) menetapkan Tergugat membayar biaya perkara.

Putusan tersebut baru diumumkan pada tanggal 26 September 2006, di hadapan Pengadilan Tenaga Kerja Pusat Jakarta yang memutuskan bahwa permohonan pembatalan telah diajukan ke Panitia Pengadilan Tenaga Kerja Pusat di Jakarta. Pengadilan Jakarta, 10 Agustus 2006. Karena menurut Pasal 110 Undang-undang No.2 Tahun 2004 telah lewat jatuh tempo, menyatakan permohonan kasasi tidak dapat diterima.¹⁸

Kasus Antara pemohon (Dina Heni Yulisa) dan terdakwa (PT. Abhimata Persada) telah diputuskan secara adil. Dalam hal ini, pengadilan menerapkan peraturan dan peraturan yang berlaku, terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam kasus ini gugatan yang diajukan oleh Penggugat dikabulkan seluruhnya oleh Majelis Hakim, dimana Penggugat pada memohon kepada Majelis Hakim untuk memutus agar Tergugat memperkerjakan Penggugat kembali pada perusahaannya, sebagaimana telah dikuatkan dengan bukti yang diajukan oleh Penggugat atas tuntutan tersebut bahwa Penggugat telah melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dikarenakan Penggugat mealakukan cuti melahirkan. Terhadap tuntutan tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja yang layak untuk tetap dipertahankan.

Berdasarkan uraian kasus diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya penyesuaian antara peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia khususnya mengenai pengaturan hak pekerja perempuan dengan instrumen internasional. Hal ini dikarenakan posisi pekerja perempuan bersifat rentan. Dalam arti pekerja perempuan adalah

¹⁸ Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia pada tingkat Kasasi dalam *PT. Abhimata Persada v. Dina Heni Yulisa*, Nomor 551 K / PHI/ 2007. Hlm. 1- 4

pekerja yang dipandang sebelah mata, sehingga rawan untuk ditindas atau diperlakukan secara sewenang-wenang oleh pengusaha, perusahaan, atau oknum lain (rekan kerja).¹⁹

Terbitnya Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskrimnasi terhadap Wanita telah mengubah aturan pemerintahan Indonesia terkait pekerja perempuan. Di Indonesia regulasi yang paling komprehensif mengatur mengenai pekerja perempuan kini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan regulasi global yang paling komprehensif mengenai pekerja perempuan adalah Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskrimnasi terhadap Wanita yang kini telah diratifikasi melalui Undang-Undang No.7 Tahun 1984. Perlu diketahui pula bahwa akibat dari ratifikasi tersebut negara-negara peserta tidak dikecualikan dari kewajiban menaati ketentuan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskrimnasi terhadap Wanita berdasarkan ketentuan hukum nasional mereka. Ditambah lagi, negara-negara peserta berkewajiban mengubah hukum nasional agar menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan dan melindungi hak perempuan.

4. Kesimpulan

Berbagai peraturan perundang-undangan mengatur hak-hak pekerja perempuan. Namun, sistem hak-hak pekerja perempuan yang paling komprehensif adalah UU Ketenagakerjaan. Jauh sebelum itu telah ada perjanjian untuk melindungi hak-hak pekerja perempuan di kancah internasional, dan ini merupakan perjanjian yang paling komprehensif untuk mengatur hak-hak perempuan, yaitu Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskrimnasi terhadap Wanita.

¹⁹ Jimmy Joses Sembiring. *Hak & Kewajiban Pekerja* (Jakarta : Visimedia,2016). Hlm. 40

Antara UU Ketenagakerjaan dan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskrimnasi terhadap Wanita ada banyak persamaan tentang pentingnya dan penggunaan hak-hak pekerja. Dapat dipastikan di beberapa bidang, termasuk kesetaraan positif (non-diskriminasi), sistem upah, kesehatan dan keamanan, dan jaminan sosial dan hubungan kerja. Ada juga perbedaannya, tetapi pada UU Ketenagakerjaan, jumlah peraturan terperinci yang berkaitan dengan pekerjaan terdapat beberapa perundang-undangan dan peraturan legislasi.

Selain itu, ada hak mendasar untuk mengelola pekerja, termasuk kesetaraan, perlindungan ekonomi dan perlindungan sosial, perlindungan teknis. Setelah meneliti lebih dalam berdasarkan penggolongan hak tersebut ternyata UU Ketenagakerjaan beserta peraturan perundang-undangan pelaksanaannya telah sesuai dan cocok dengan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskrimnasi terhadap Wanita mengenai pengaturan hak pekerja perempuan.

Penyesuaian antara instrumen nasional dan instrumen internasional tersebut penting dilakukan, mengingat Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskrimnasi terhadap Wanita adalah perjanjian internasional utama yang diratifikasi oleh UU No. 7 Tahun 1984 di Indonesia, yang merupakan perjanjian paling komprehensif untuk perlindungan hak-hak perempuan. Negara-negara di seluruh dunia seharusnya berjanji untuk mematuhi ketentuan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskrimnasi terhadap Wanita. Hal ini dilakukan untuk menjamin hak-hak pekerja perempuan, karena posisinya dapat mengalami diskriminasi di tempat kerja.

Studi ini menunjukkan bahwa pengaturan hak-hak pekerja perempuan di Indonesia menurut UU Ketenagakerjaan, bersama dengan peraturan perundang-undangan lainnya, sejalan dengan aturan tentang hak-hak pekerja perempuan sejalan dengan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskrimnasi terhadap Wanita.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- G. Kartasapoetra. *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara, 1985.
- H. Zainal Asikim. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2004.
- Jimmy Joses Sembiring. *Hak & Kewajiban Pekerja*. Jakarta: Visimedia Pustaka, 2016.
- Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Y. W. Sunindhia, Ninik Ninik Widiyanti. *Masalah PHK Dan Pemogokan*. Jakarta: Bina Aksara, 1988.

2. Artikel Jurnal Ilmiah

- Adityarani, Nadhira Wahyu. "Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia." *Jurnal Fundamental Justice* 1, no. 1 (2020).
- Khusnul Khotimah. "Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan." *Jurnal Studi Gender Dan Anak* 4 (2009).
- Putri, Ratih Ananda, . Idris, and Agus Pratiwi. "Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Diskriminasi Kesempatan Mendapatkan Upah Bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, no. 2 (2019).
- Sonhaji, Sonhaji. "Tinjauan Yuridis Mengenai Hak-Hak Khusus Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 3 (2019).

Susiana, Sali. “Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme.” *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 8, no. 2 (2017).

3. Peraturan Perundang-undangan

Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*).

4. Putusan Pengadilan

PT. Abhimata Persada v. Dina Heni Yulisa, Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia pada tingkat Kasasi Nomor 551 K / PHI/ 2007.