



## DILEMA PERLINDUNGAN PEMENUHAN HAK CUTI REPRODUKSI BAGI BURUH WANITA

Amanda Rifti\*

Fakultas Hukum, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

\*email coresponding author: [amandarifti3023028@univpancasila.ac.id](mailto:amandarifti3023028@univpancasila.ac.id)

**Abstract:** *This study aims to examine the legal protection for female workers regarding reproductive leave rights and to analyze the corporate barriers and the effectiveness of supervision that hinder the fulfillment of these rights in Indonesia. Using normative legal research methods with a normative juridical approach, this study analyzes various laws and regulations such as the Labor Law, the Job Creation Law, and the Maternal and Child Welfare Law (UU KIA). The results show that although regulations in Indonesia have provided "double protection" through the Labor Law and the UU KIA including graduated wage schemes and the extension of maternity leave up to 6 months under specific conditions there is still a wide gap in implementation. The main obstacles found include the capitalistic economic paradigm of companies that view leave as a financial loss, complex administrative procedures, as well as the weak integrity and insufficient ratio of labor inspectors. The recommendations of this study include the need for a reorientation of legal protection from merely formal to transformative, the strengthening of strict compliance audit systems, the provision of incentives for gender-friendly companies, and the enforcement of firm criminal sanctions to provide a deterrent effect for violators of female workers' reproductive rights.*

**Keywords:** *Female Workers, Reproductive Rights, Labor Protection Law*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perlindungan hukum terhadap buruh wanita atas hak cuti reproduksi serta menganalisis hambatan perusahaan dan efektivitas pengawasan yang menghalangi pemenuhan hak tersebut di Indonesia. Menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan yuridis normatif, penelitian ini menganalisis berbagai peraturan perundang-undangan seperti UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan UU Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun regulasi di Indonesia telah memberikan perlindungan ganda (double protection) melalui UU Ketenaker dan UU KIA termasuk skema upah bertahap dan perpanjangan cuti melahirkan hingga 6 bulan pada kondisi khusus masih terdapat jurang yang lebar dalam implementasinya. Hambatan utama yang ditemukan meliputi paradigma ekonomi kapitalistik perusahaan yang memandang cuti sebagai kerugian finansial, prosedur administrasi yang rumit, serta lemahnya integritas dan rasio jumlah pengawas ketenagakerjaan. Rekomendasi penelitian ini adalah perlunya

reorientasi perlindungan hukum dari sekadar formal menjadi transformatif, penguatan sistem audit kepatuhan yang ketat, pemberian insentif bagi perusahaan ramah gender, serta penegakan sanksi pidana yang tegas guna memberikan efek jera bagi pelanggar hak reproduksi buruh wanita.

**Kata Kunci:** Buruh Wanita, Hak Reproduksi, Hukum Perlindungan Perburuhan

## **I. PENDAHULUAN**

Wanita adalah makhluk sosial yang terkonstruksi perannya melalui budaya.<sup>1</sup> Dalam perspektif gender, peran wanita tidak jauh dari digariskan untuk menjadi istri dan ibu. Namun, perkembangan zaman memberikan wanita kesetaraan hak untuk bekerja. Buruh wanita adalah wanita yang menjalankan peran produktifnya dimana bukan lagi hanya sebagai pelengkap tenaga kerja cadangan, melainkan penggerak utama dalam berbagai sektor industri. Buruh wanita pada umumnya memiliki peran ganda yaitu memiliki peran reproduksi di samping peran produksinya. Peran reproduksi buruh wanita dipengaruhi oleh faktor biologis yang mengalami menstruasi, hamil, melahirkan, hingga menyusui.

Buruh wanita memiliki hak khusus karena peran gandanya khususnya dalam hal reproduksi. Hal ini didasarkan pada prinsip keadilan substantif berbasis gender untuk pemenuhan hak bekerja dan berserikat bagi buruh wanita.<sup>2</sup> Peran reproduksi wanita yang meliputi siklus menstruasi, kehamilan, melahirkan, risiko gugur kandungan, hingga fase laktasi bukanlah sebuah kelemahan, melainkan fungsi sosial untuk keberlangsungan generasi. Pemberian hak cuti reproduksi meliputi cuti menstruasi, cuti hamil, cuti melahirkan, cuti gugur kandungan, serta ruang laktasi bagi ibu menyusui bukanlah sebuah hak istimewa (*privilege*), melainkan upaya negara untuk menjamin hak asasi manusia dan perlindungan kesehatan bagi buruh wanita.

Indonesia telah memiliki instrumen hukum yang jelas dalam mengatur hak reproduksi bagi buruh wanita, yaitu diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenaker):

- (a) Pasal 81 mengatur tentang cuti menstruasi;
- (b) Pasal 82 mengatur tentang cuti hamil dan melahirkan serta cuti gugur kandungan;
- (c) Pasal 83 mengatur memberikan kesempatan menyusui bagi buruh wanita.

---

<sup>1</sup> Latifah, "Perempuan Merupakan Makhluk Sosial Yang Terkonstruksi Perannya Melalui Budaya (Latifah, 2014)" (Perempuan merupakan makhluk sosial yang terkonstruksi perannya melalui budaya (Latifah, 2014), 2014).

<sup>2</sup> Yumi Simbala and Vonny Anneke Wongkar, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMENUHAN HAK," *Jurnal Hukum To-Ra: Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat* 11, no. 3 (2025): 572–88.

Selama pemenuhan hak cuti, buruh wanita juga diberikan hak untuk mendapatkan upah penuh berdasarkan Pasal 84 UU Ketenaker. Hal ini merupakan amanat hukum agar kesejahteraan buruh wanita tidak menurun karena peran reproduksinya. Amanat ini sejalan dengan sila kelima pancasila yaitu “*Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia*” khususnya dalam keadilan substantif yang memberikan hak kesetaraan bagi buruh wanita demi fungsi sosialnya. Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945), khususnya Pasal 28D ayat (2) mendukung dan melindungi buruh wanita dalam pemenuhan hak reproduksinya khususnya mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja serta mendapat upah penuh selama pemenuhan hak tersebut.

Perusahaan memiliki peran krusial dalam pemenuhan hak reproduksi buruh wanita, yaitu berdasarkan UU Ketenaker wajib memberikan cuti menstruasi apabila merasakan sakit, cuti hamil, cuti melahirkan & gugur kandungan, serta pemenuhan pemberian kesempatan menyusui bagi buruh wanita melalui penyediaan ruang laktasi atau *daycare* di tempat kerja. Berdasarkan Pasal 84 UU Ketenaker, perusahaan memiliki keajiban mutlak untuk memberikan upah penuh kepada buruh wanita yang sedang menjalankan cuti reproduksi untuk menjamin kesejahteraan buruh wanita.<sup>3</sup> Komponen upah penuh yang dimaksud meliputi upah pokok dan tunjangan-tunjangan tetap yang biasa diterima. Perusahaan dilarang keras melakukan pemotongan upah dengan dalih “tidak bekerja”, karena cuti reproduksi adalah hak istirahat yang dibayar (*paid rest*).

Perusahaan juga diwajibkan menjamin keberlangsungan pekerjaan buruh wanita yang sedang menjalankan peran reproduksinya. Berdasarkan Pasal 153 ayat (1) huruf e UU Ketenaker sebagaimana telah diperbarui oleh Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Ciptaker) bahwa perusahaan dilarang untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan buruh wanita hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. Apabila perusahaan tetap melaksanakan PHK dengan alasan tersebut, maka PHK tersebut dinyatakan batal demi hukum dan perusahaan wajib mempekerjakan kembali buruh wanita yang diPHK serta membayar seluruh hak-haknya yang terhenti.

Namun, realitas empiris menunjukkan bahwa pemenuhan hak reproduksi buruh wanita belum terpenuhi sehingga terdapat jurang yang lebar antara norma dan implementasi. Berdasarkan data dari Serikat Pekerja Nasional (SPN) 2025 mengungkap fakta kelam di industri garmen dan tekstil dimana hak reproduksi sering kali diabaikan melalui prosedur pembuktian yang tidak difasilitasi, meliputi:

---

<sup>3</sup> Aulia Nabila and Yunita Desmawati, “Jurnal Hukum & Pembangunan,” *Jurnal Hukum & Pembangunan* 52, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.21143/jhp.vol52.no1.3322>.

- (a) 70 dari 134 perusahaan tidak memberikan hak cuti menstruasi kepada buruh wanita;
- (b) 32 perusahaan tidak membayar upah penuh terhadap buruh wanita saat cuti melahirkan;
- (c) 8,8% responden buruh wanita tidak terpenuhi hak cuti melahirkan selama tiga bulan;
- (d) 3 dari 40 buruh wanita diPHK setelah mengambil cuti melahirkan;
- (e) 64 perusahaan tidak menyediakan ruang menyusui yang layak; dan
- (f) 31,6% responden mengaku tidak mendapat waktu istirahat untuk menyusui.<sup>4</sup>

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa hak reproduksi buruh wanita tidak dapat terpenuhi dan mengancam posisi buruh wanita di perusahaan saat menjalani peran reproduksinya. Kerentanan posisi buruh wanita bergantung pada keputusan para atasan untuk keberlangsungan pekerjaan mereka.<sup>5</sup> Oleh karena itu, penelitian ini berfungsi untuk mengaki lebih dalam terkait pemenuhan hak reproduksi bagi buruh wanita melalui rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh wanita atas hak cuti reproduksi?
2. Apa saja hambatan perusahaan dan pengawasan yang menghalangi pemenuhan hak cuti reproduksi bagi buruh wanita di Indonesia?

Penelitian terdahulu telah mengkaji terkait perlindungan buruh wanita atas hak reproduksinya yang dilakukan oleh Jolanda M. Korua, et.al dengan berfokus pada peran perusahaan melalui responden buruh wanita di pasar swalayan, sektor pariwisata, dan hiburan di kota Manado.<sup>6</sup> Kemudian, penelitian oleh Fathur F. J. Putra, et.al mengkaji bahwa buruh wanita diberikan hak cuti hamil dan melahirkan merupakan elemen penting dalam melindungi hak pekerja berdasarkan Pasal 82 ayat (1) UU Ketenaker.<sup>7</sup> Research gap pada penelitian ini terletak pada kebaruan pada kajian yang membahas mengenai perlindungan hukum terhadap buruh wanita tidak hanya berdasarkan UU Ketenagakerjaan, melainkan diperkuat dengan UU KIA. Penelitian

---

<sup>4</sup> Serikat Pekerja Nasional, "Kondisi Kerja Buruk! Fakta Pelanggaran Hak Pekerja Perempuan Di Industri TGSL," SPN, 2025, <https://spn.or.id/kondisi-kerja-buruk-fakta-pelanggaran-hak-pekerja-perempuan-di-industri-tgsl/>.

<sup>5</sup> Nina Rosida, Amanda Rifti, and Andini Nur Prihartanti, "Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Dari Kekerasan Seksual Dan Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja Legal Protection of Women from Sexual Violence and Sexual Harassment in the Workplace Tegas Bahwa " Setiap Warga Negara Berhak Atas Pekerjaan Dan Penghidupa," *Jurnal USM Law Review* 9, no. 2 (2026): 680–96.

<sup>6</sup> Jolanda M Korua et al., "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Terkait Hak Reproduksi Di Kota Manado," *Jurnal Nuansa Akademik* 9, no. 2 (2024): 601–10.

<sup>7</sup> Fathur Firdaus et al., "Hak Cuti Hamil Dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Berdasarkan Pasal 82 Ayat ( 1 ) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ( Studi Kasus PT Eka Bogainti Jakarta Timur )" 8 (2024): 50911–15.

ini juga bertujuan untuk menganalisis hambatan apa saja yang menghalangi pemenuhan hak reproduksi bagi buruh wanita berdasarkan peran perusahaan dan peran pengawasan.<sup>8</sup>

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif dengan studi pustaka yang berlandaskan pada regulasi atau peraturan tertulis yang mencangkup informasi inferior. Penelitian hukum normatif sering kali diklasifikasikan sebagai penelitian kualitatif yang menyangkut data dengan konsekuensi analisis.<sup>9</sup> Dalam penelitian ini menggunakan sumber hukum yang berasal dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang didukung dengan sumber literatur dan pustaka seperti buku, pendapat para ahli, penelitian terdahulu, maupun jurnal ilmiah sebagai bahan hukum sekunder untuk pengumpulan data penelitian studi pustaka. Jenis penelitian ini dianalisis secara kualitatif yang disusun menggunakan penelitian deskriptif, yang berfokus pada objek penelitian untuk menghasilkan jawaban terkait peristiwa yang terjadi.<sup>10</sup>

Pendekatan masalah penelitian ini menggunakan yuridis normatif yaitu metode penelitian hukum yang berfokus pada analisis terhadap peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum serta teori-teori yang berhubungan dalam penelitian. Pendekatan ini mengacu pada norma hukum yang tertulis dan bertujuan untuk memahami serta menjelaskan penerapan hukum dalam konteks tertentu.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Wanita atas Hak Cuti Reproduksi**

Perlindungan hukum terhadap buruh wanita atas hak reproduksi di Indonesia bukanlah sekadar pemberian kemudahan administratif, melainkan manifestasi dari kewajiban negara dalam melindungi hak asasi manusia yang bersifat non-derogable. Secara konstitusional, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 telah menggariskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak

---

<sup>8</sup> Ega, "HAK CUTI MELAHIRKAN BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG DAN HUKUM ISLAM HAK CUTI MELAHIRKAN BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG DAN HUKUM ISLAM" (Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2021).

<sup>9</sup> Laurensius Arliman S, "Peranan Metodologi Penelitian Hukum Di Dalam Perkembangan Ilmu Hukum Di Indonesia," *Soumatera Law Review* 1, no. 1 (2018): 112, <https://doi.org/10.22216/soumlaw.v1i1.3346>.

<sup>10</sup> Mohammad Mulyadi, "Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya," *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media* 15, no. 1 (2013): 128, <https://doi.org/10.31445/jskm.2011.150106>.

dalam hubungan kerja. Frasa "perlakuan yang adil dan layak" dalam konteks gender harus dimaknai secara substantif, di mana perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan tidak boleh menjadi penghalang bagi wanita untuk mendapatkan kesamaan kesempatan. Hak-hak seperti cuti menstruasi, cuti hamil, dan melahirkan adalah instrumen untuk menyeimbangkan ketimpangan biologis tersebut agar buruh wanita tetap dapat berpartisipasi dalam sektor produktif tanpa kehilangan hak reproduksinya.<sup>11</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan pijakan utama yang mengodifikasi hak-hak khusus ini. Pasal 81 UU Ketenaker, misalnya, memberikan hak istirahat bagi buruh wanita yang merasakan sakit pada masa menstruasi. Secara doktriner, hak ini merupakan pengakuan negara bahwa fungsi biologis wanita memiliki dampak fisik yang dapat memengaruhi performa kerja, sehingga paksaan untuk tetap bekerja dalam kondisi tersebut merupakan bentuk pelanggaran terhadap kemanusiaan. Namun, norma ini sering kali bersifat multitafsir karena adanya frasa "jika merasakan sakit", yang dalam implementasinya sering kali disalahgunakan oleh pengusaha untuk menuntut pembuktian medis yang berlebihan, padahal sifat rasa sakit tersebut bersifat subjektif dan privat.<sup>12</sup>

Lebih lanjut, Pasal 82 UU Ketenaker memberikan jaminan cuti hamil dan melahirkan selama total tiga bulan. Durasi ini dimaksudkan agar buruh wanita memiliki waktu yang cukup untuk pemulihan fisik serta pemenuhan hak awal bagi anak yang dilahirkan. Perlindungan ini diperkuat dengan Pasal 84 yang menjamin pembayaran upah penuh selama masa cuti tersebut. Prinsip *paid leave* ini sangat krusial agar buruh wanita tidak terjebak dalam dilema ekonomi antara memilih kesehatan atau penghasilan. Jika upah tidak dibayar penuh, maka esensi perlindungan hukum tersebut gugur, karena buruh wanita akan cenderung memaksakan diri bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup, yang pada akhirnya membahayakan keselamatan ibu dan anak.

Perlindungan hukum pemberian hak cuti melahirkan didukung dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase

---

<sup>11</sup> Dwi Arisandi and Wiwik Afifah, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Melahirkan Dalam Kerangka Pemenuhan Hak Konstitusional Pekerja Perempuan," *Jurnal Evidence of Law* 4, no. 3 (2025): 1554–67.

<sup>12</sup> Fenny Fatriani Alifia Nir Basanti, "Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan Dalam Regulasi Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Iuris Notitia: Jurnal Ilmu Hukum* 3, no. 1 (2025): 7–13.

Seribu Hari Pertama Kehidupan (UU KIA), konstruksi hukum ini diperluas secara signifikan melalui Pasal 4 ayat (3) huruf a, yang menetapkan hak cuti melahirkan paling singkat adalah 6 bulan apabila terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter atau bidan. Perubahan ini bukan sekadar penambahan durasi, melainkan pengakuan yuridis terhadap pentingnya fase 1.000 hari pertama kehidupan sebagai fondasi kualitas sumber daya manusia nasional.

Revisi terhadap skema cuti ini juga diikuti dengan pengaturan upah yang lebih detail untuk menjamin prinsip *economic security* bagi buruh wanita. Jika sebelumnya Pasal 84 UU Ketenaker hanya menyebutkan pembayaran upah penuh, UU KIA memberikan skema perlindungan upah yang lebih berlapis dalam Pasal 5 ayat (2). Berdasarkan ketentuan terbaru, ibu yang melaksanakan hak cuti melahirkan berhak mendapatkan upah secara penuh untuk 3 bulan pertama, upah penuh untuk bulan ke-4, dan 75% dari upah untuk bulan ke-5 serta ke-6. Skema ini bertujuan untuk mencegah terjadinya penurunan kesejahteraan ekonomi rumah tangga buruh wanita selama masa pengasuhan intensif. Secara yuridis, kebijakan ini menghapus dilema eksistensial antara hak kesehatan reproduksi dan hak atas kelangsungan pendapatan yang selama ini sering menjadi celah eksploitasi di sektor industri.

Lebih jauh lagi, UU KIA memperkuat larangan diskriminasi yang sebelumnya telah diatur secara umum dalam UU Ketenaker dan UU Cipta Kerja. Pasal 5 ayat (1) UU KIA menegaskan bahwa setiap ibu yang melaksanakan hak cuti melahirkan tidak dapat diberhentikan dari pekerjaannya dan tetap berhak mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan ini menutup celah bagi perusahaan yang sering kali menggunakan kehamilan atau masa cuti panjang sebagai alasan untuk melakukan PHK terselubung atau memutus kontrak kerja (PKWT). Dengan demikian, status hukum buruh wanita yang sedang melahirkan mendapatkan perlindungan ganda (*double protection*), baik dari aspek ketenagakerjaan maupun dari aspek kesejahteraan ibu dan anak, yang secara otomatis membatalkan setiap tindakan sepihak pengusaha yang merugikan posisi kerja buruh tersebut.

Implementasi UU KIA ini juga menuntut perusahaan untuk merevisi Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) agar selaras dengan standar minimum yang baru. Berdasarkan asas *lex posterior derogat legi priori*, maka ketentuan mengenai cuti dan upah dalam UU KIA yang lebih baru dan spesifik wajib diutamakan

daripada aturan lama yang masih bersifat umum. Jika upah tidak dibayar sesuai skema bertahap tersebut atau hak cuti dihalangi, maka esensi perlindungan hukum terhadap fungsi sosial reproduksi wanita dianggap gugur. Kegagalan perusahaan dalam mematuhi durasi 6 bulan (pada kondisi khusus) dan pembayaran upah sesuai UU KIA bukan hanya merupakan pelanggaran industrial, melainkan juga pelanggaran terhadap hak konstitusional anak untuk mendapatkan pengasuhan yang layak, yang pada akhirnya dapat menjadi dasar tuntutan hukum yang lebih berat bagi pengusaha yang bersangkutan.

Terakhir, kehadiran UU KIA mempertegas bahwa tanggung jawab reproduksi bukan hanya beban domestik perempuan, melainkan tanggung jawab bersama antara keluarga, perusahaan, dan negara. Pemberian upah penuh pada bulan-bulan awal cuti merupakan bentuk redistribusi beban sosial yang adil. Tanpa jaminan upah penuh sesuai mandat Pasal 5 UU KIA, buruh wanita di sektor industri akan tetap terdorong untuk kembali bekerja lebih awal demi mengejar insentif kehadiran dan tunjangan produksi, meskipun kondisi fisik belum pulih secara sempurna. Oleh karena itu, pengawasan ketenagakerjaan saat ini tidak boleh hanya merujuk pada UU Ketenaker semata, melainkan harus menggunakan UU KIA sebagai instrumen utama dalam melakukan audit kepatuhan terhadap hak-hak ibu bekerja di seluruh sektor industri di Indonesia.

Namun, kehadiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja) membawa tantangan baru dalam lanskap perlindungan ini. Meskipun pasal-pasal mengenai hak reproduksi tidak dihapus, namun fleksibilitas hubungan kerja yang diusung oleh UU Ciptaker, seperti perluasan penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), secara tidak langsung menciptakan kerentanan bagi buruh wanita. Perusahaan cenderung enggan memperpanjang kontrak buruh wanita yang diketahui hamil untuk menghindari kewajiban pemberian cuti dan upah penuh. Di sinilah terjadi "penyelundupan hukum" di mana perlindungan yang terlihat kuat secara normatif menjadi rapuh dalam praktiknya karena status kerja yang tidak stabil.

Ketidakberdayaan buruh wanita dalam menuntut haknya semakin diperparah oleh minimnya pengawasan lapangan. Berdasarkan data dari Serikat Pekerja Nasional (SPN) tahun 2025, ditemukan fakta bahwa banyak perusahaan di sektor industri garmen secara sistematis mengabaikan hak-hak ini. Kasus-kasus di mana buruh wanita harus melalui prosedur pemeriksaan fisik yang merendahkan martabat hanya untuk mendapatkan cuti menstruasi adalah potret buram penegakan hukum kita. Hal ini membuktikan bahwa

meskipun regulasi sudah ada, namun tanpa komitmen penegakan yang tegas, regulasi tersebut hanyalah menjadi deretan kalimat mati yang tidak memberikan perlindungan nyata di lantai pabrik.

Eksplotasi terhadap buruh wanita sering kali dibalut dengan dalih produktivitas nasional. Perusahaan sering kali merasa bahwa pemberian cuti reproduksi akan mengganggu lini produksi, terutama di industri padat karya. Analisis hukum melihat hal ini sebagai kegagalan dalam memahami fungsi sosial reproduksi. Sebagaimana dijelaskan dalam pendahuluan, reproduksi bukanlah beban privat wanita, melainkan fungsi sosial untuk menjamin keberlangsungan generasi bangsa. Oleh karena itu, beban ekonomi yang timbul dari cuti reproduksi seharusnya dipandang sebagai investasi sosial, bukan semata-mata kerugian finansial bagi korporasi.

Dalam perspektif hukum internasional, Konvensi ILO No. 183 mengenai Perlindungan Ibu telah mengamanatkan perlindungan yang lebih komprehensif, termasuk larangan diskriminasi dan jaminan kembali bekerja setelah melahirkan. Indonesia, meski telah memiliki UU Ketenaker, masih sering tertinggal dalam aspek kepastian kembali bekerja. Banyak buruh wanita yang setelah menyelesaikan masa cuti melahirkannya justru mendapati posisi mereka telah diisi oleh orang lain atau dipaksa untuk mengundurkan diri. Fenomena ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum kita masih bersifat parsial dan belum menyentuh aspek perlindungan pasca-cuti secara menyeluruh.

Pasal 153 UU Ketenaker yang telah diperbarui oleh UU Ciptaker sebenarnya melarang PHK dengan alasan hamil atau melahirkan. Bahkan, UU tersebut menyatakan bahwa PHK yang dilakukan dengan alasan tersebut batal demi hukum. Namun, dalam praktek peradilan industrial, beban pembuktian sering kali berada di pundak buruh. Buruh wanita yang di-PHK harus membuktikan bahwa alasan utama pemecatannya adalah kehamilan, sementara perusahaan sering kali menggunakan dalih lain seperti "pelanggaran disiplin" atau "efisiensi" untuk menutupi motif diskriminatif mereka. Ketimpangan posisi tawar ini membuat pasal pelarangan PHK sering kali kehilangan tarungnya.

Selain itu, hak laktasi yang diatur dalam Pasal 83 UU Ketenaker sering kali diabaikan dengan alasan ketiadaan fasilitas. Perusahaan sering berdalih bahwa mereka tidak memiliki ruang kosong atau biaya untuk menyediakan ruang menyusui yang layak. Padahal, penyediaan fasilitas laktasi adalah kewajiban mutlak yang berkaitan dengan hak

kesehatan masyarakat. Kegagalan penyediaan fasilitas ini berdampak pada terhentinya pemberian ASI eksklusif, yang dalam jangka panjang merugikan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Penegakan hukum dalam aspek ini sangat lemah, karena jarang sekali ada perusahaan yang diberikan sanksi berat hanya karena tidak menyediakan ruang laktasi.

Analisis terhadap data SPN 2025<sup>13</sup> menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap hak reproduksi bersifat sistemik. Ketika 70 dari 134 perusahaan tidak memberikan cuti menstruasi, ini bukan lagi sekadar oknum, melainkan kegagalan sistem pengawasan ketenagakerjaan secara nasional. Lemahnya sanksi administratif dan jarangnyanya penggunaan sanksi pidana membuat perusahaan merasa "aman" untuk terus melanggar. Hukum seolah-olah memberikan toleransi terhadap pelanggaran hak wanita demi menjaga iklim investasi, sebuah pertukaran yang sangat mahal harganya bagi hak asasi manusia.

Realitas pahit pelanggaran hak reproduksi di level manajerial hingga operasional tercermin secara gamblang dalam kasus yang menimpa karyawan di PT WRP Indonesia pada akhir tahun 2023. Kasus ini mencuat ke publik setelah muncul dugaan intimidasi dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap karyawan yang sedang hamil. Secara yuridis, tindakan tersebut merupakan pelanggaran eksplisit terhadap Pasal 153 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan jo. UU Cipta Kerja yang melarang pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan alasan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. Ironisnya, pelanggaran ini tidak terjadi di pabrik terpencil, melainkan di perusahaan penyedia produk kesehatan wanita, yang seharusnya memiliki sensitivitas gender lebih tinggi. Hal ini membuktikan bahwa diskriminasi terhadap fungsi reproduksi bersifat sistemik dan dapat terjadi di berbagai level struktur korporasi.

Analisis hukum terhadap kasus PT Wajah Rejuvenasi Perempuan Indonesia (WRP) menunjukkan adanya pola "pemaksaan pengunduran diri" sebagai cara perusahaan menghindari kewajiban memberikan hak cuti dan upah penuh.<sup>14</sup> Dalam perspektif hukum perlindungan perburuhan, paksaan untuk mengundurkan diri bagi perempuan hamil

---

<sup>14</sup> Zulfah Ulyah Kartika, "Kontroversi PHK Karyawan Hamil, CEO WRP Indonesia Buat Video Permintaan Maaf Usai Diserbu Netizen," JawaPos, 2023, <https://jawapos.com/nasional/2311290106/kontroversi-phk-karyawan-hamil-ceo-wrp-indonesia-buat-video-permintaan-maaf-usai-diserbu-netizen>.

adalah bentuk diskriminasi langsung. Meskipun CEO WRP Indonesia akhirnya mengeluarkan video permintaan maaf setelah mendapatkan kecaman masif dari netizen, tindakan tersebut dalam kacamata hukum tetap tidak menghapuskan sifat melawan hukum dari pelanggaran hak-hak normatif pekerja. Kasus ini menjadi bukti nyata adanya *gap* yang lebar antara norma perlindungan dalam UU KIA No. 4 Tahun 2024 dengan implementasi kebijakan internal perusahaan yang masih mengedepankan efisiensi biaya di atas hak asasi pekerja perempuan.

Lebih lanjut, kasus ini menyoroiti fenomena baru dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu peran *social punishment* melalui media sosial sebagai pengganti sistem pengawasan negara yang lemah. Ketika saluran resmi seperti Dinas Ketenagakerjaan dianggap lambat atau tidak berpihak pada buruh, ruang digital menjadi "pengadilan massa" yang memaksa korporasi untuk tunduk pada norma etika dan hukum. Namun, sebagai mahasiswa hukum, kita harus melihat ini sebagai alarm bahaya bagi kepastian hukum. Perlindungan terhadap buruh wanita seharusnya dijamin oleh negara melalui mekanisme audit dan sanksi tegas sesuai Pasal 190 UU Ketenaker, bukan bergantung pada seberapa viral sebuah kasus di media sosial. Kegagalan negara dalam mengantisipasi kasus seperti yang terjadi di WRP menunjukkan bahwa instrumen pengawasan kita masih tertinggal jauh di belakang dinamika pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan.

Kesenjangan antara hukum di atas kertas (*law in books*) dan hukum dalam kenyataan (*law in action*) dalam konteks ini sangatlah lebar. Buruh wanita sering kali dihadapkan pada pilihan sulit: menuntut hak namun kehilangan pekerjaan, atau menerima eksploitasi demi kelangsungan ekonomi keluarga. Kondisi ini diperparah dengan budaya patriarki di lingkungan kerja yang menganggap keluhan kesehatan reproduksi sebagai bentuk kelemahan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang tidak mendukung (*hostile work environment*) bagi perempuan, yang bertentangan dengan semangat keadilan sosial.

Perlindungan hukum juga harus dilihat dari sisi prosedural. Banyak peraturan perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang justru membebani buruh dengan persyaratan administratif yang rumit untuk mengakses hak cuti. Misalnya, kewajiban melampirkan surat dokter dari rumah sakit tertentu yang jauh dari tempat tinggal buruh. Secara yuridis, aturan internal perusahaan tidak boleh bertentangan dengan

undang-undang yang lebih tinggi, namun dalam prakteknya, aturan internal inilah yang lebih sering ditaati oleh buruh karena ketidaktahuan mereka akan hak-hak normatifnya.

Dalam kasus-kasus yang dilaporkan oleh serikat pekerja, terlihat bahwa ada kecenderungan normalisasi pelanggaran. Ketika banyak rekan sejawatnya tidak mendapatkan hak yang sama, seorang buruh wanita akan menganggap bahwa hal tersebut adalah hal yang lumrah. Inilah yang disebut dengan hegemoni budaya dalam hukum, di mana ketidakadilan diterima sebagai kewajaran. Tugas negara melalui instrumen hukum adalah memutus rantai normalisasi ini dengan memberikan edukasi hukum yang masif serta penindakan tanpa pandang bulu terhadap perusahaan pelanggar.

Keberadaan sanksi pidana dalam Pasal 186 UU Ketenaker bagi pelanggar Pasal 82 seharusnya menjadi instrumen penjera (*deterrent effect*) yang kuat. Namun, dalam sejarah penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, sangat sedikit pengusaha yang dipidana karena tidak memberikan cuti melahirkan atau tidak membayar upah cuti. Aparat penegak hukum lebih mengedepankan pendekatan mediasi yang sering kali berakhir dengan kerugian di pihak buruh. Tanpa adanya preseden hukum yang tegas melalui putusan pengadilan yang menghukum pengusaha, maka hak reproduksi akan terus dipandang sebelah mata.

Berdasarkan pembahasan ini, maka dapat ditelaah bahwa perlindungan hukum terhadap buruh wanita di Indonesia memerlukan reorientasi dari sekadar perlindungan formal menjadi perlindungan yang bersifat transformatif. Hukum tidak boleh hanya berhenti pada pemberian izin cuti, tetapi harus menjamin bahwa selama dan sesudah masa reproduksi, posisi ekonomi dan karier buruh wanita tidak terdegradasi. Hal ini memerlukan sinkronisasi antara regulasi ketenagakerjaan, sistem pengawasan yang progresif, serta keberanian yudisial untuk membela hak-hak buruh wanita sebagai kelompok rentan dalam hubungan industrial.

### **Hambatan Perusahaan dan Pengawasan yang Menghalangi Pemenuhan Hak cuti Reproduksi bagi Buruh Wanita di Indonesia**

Hambatan utama yang dihadapi perusahaan dalam memenuhi hak reproduksi buruh wanita sering kali berakar pada paradigma ekonomi kapitalistik yang melihat tenaga kerja semata-mata sebagai faktor produksi. Dalam kacamata ini, setiap menit waktu kerja yang hilang dianggap sebagai pengurangan profit. Cuti hamil selama tiga bulan dianggap

sebagai disrupsi terhadap stabilitas operasional, terutama pada posisi-posisi kunci di lini produksi. Perusahaan sering kali tidak memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu menangani pergantian tenaga kerja sementara (*temporary replacement*), sehingga beban kerja dialihkan ke pekerja lain yang kemudian menimbulkan kecemburuan sosial dan tekanan internal di lingkungan kerja.

Selain itu, biaya tambahan menjadi alasan klasik bagi perusahaan. Meskipun Pasal 84 UU Ketenaker mewajibkan pembayaran upah penuh, perusahaan merasa terbebani karena harus membayar seseorang yang tidak memberikan kontribusi output secara langsung. Di sektor industri kecil dan menengah, beban ini sering kali dianggap sebagai ancaman bagi kelangsungan usaha. Kurangnya insentif dari pemerintah, misalnya berupa pengurangan pajak bagi perusahaan yang memiliki kebijakan ramah gender, membuat perusahaan tidak merasa memiliki kepentingan strategis untuk mematuhi aturan tersebut melebihi batas minimal yang dipaksakan oleh undang-undang.

Hambatan administratif juga menjadi kendala yang signifikan. Banyak perusahaan yang tidak memiliki SOP yang jelas mengenai pengajuan cuti reproduksi. Ketidakjelasan ini sering kali digunakan secara sengaja untuk memperlambat atau mempersulit proses perizinan. Misalnya, perusahaan menuntut laporan medis yang sangat detail yang melanggar privasi buruh wanita. Hal ini menciptakan beban psikologis bagi buruh, yang pada akhirnya memilih untuk tidak mengambil cuti demi menghindari kerumitan birokrasi internal perusahaan yang intimidatif.

Dari sisi pengawasan, kita menghadapi masalah struktural yang akut. Jumlah pengawas ketenagakerjaan di tingkat provinsi sangat tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi.<sup>15</sup> Rasio yang jomplang ini membuat pengawasan hanya dilakukan secara acak atau hanya jika ada laporan pengaduan yang masuk. Dalam banyak kasus, pengawasan rutin yang dilakukan sering kali hanya bersifat formalitas dokumen, di mana pengawas hanya memeriksa catatan kehadiran tanpa melakukan wawancara mendalam dengan para buruh wanita untuk mengetahui kondisi nyata di lapangan terkait hak-hak reproduksi mereka.

Inefektivitas pengawasan juga diperparah oleh rendahnya integritas sebagian oknum pengawas. Terdapat indikasi adanya praktik "main mata" antara pihak manajemen

---

<sup>15</sup> Hyronimus Buyanaya, "PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DAN PRINSIP GOOD GOVERNANCE," *Jurnal Undana* 2020 (n.d.): 142–57.

perusahaan dengan pengawas saat melakukan inspeksi. Audit kepatuhan sering kali bisa dimanipulasi dengan menyajikan data palsu atau mengkondisikan buruh agar memberikan jawaban yang positif saat ditanya oleh pengawas. Hal ini menyebabkan laporan resmi pemerintah sering kali nampak baik-baik saja, namun fakta di lapangan menunjukkan pelanggaran yang masif sebagaimana yang ditemukan oleh organisasi non-pemerintah dan serikat pekerja.

Selain itu, skema sanksi yang diatur dalam undang-undang jarang sekali diterapkan hingga tahap akhir. Mekanisme pengawasan ketenagakerjaan saat ini lebih menekankan pada nota pemeriksaan yang bersifat imbauan. Jika perusahaan mengabaikan nota tersebut, proses penindakannya memakan waktu yang sangat lama dan berbelit-belit. Sanksi administratif berupa pencabutan izin usaha hampir tidak pernah dilakukan karena adanya kekhawatiran pemerintah akan terjadinya PHK massal jika sebuah perusahaan ditutup. Ketakutan pemerintah ini justru menjadi "kartu as" bagi pengusaha untuk terus mengabaikan hak-hak normatif buruh tanpa rasa takut akan konsekuensi hukum yang berat.

Hambatan lainnya adalah minimnya partisipasi buruh dalam pengawasan mandiri. Banyak buruh wanita yang tidak tergabung dalam serikat pekerja karena adanya pelarangan terselubung dari pihak perusahaan (*union busting*).<sup>16</sup> Tanpa serikat pekerja yang kuat, buruh tidak memiliki posisi tawar untuk menuntut pemenuhan hak reproduksi atau mengawal hasil temuan pengawas ketenagakerjaan. Ketakutan akan kontrak kerja yang tidak diperpanjang membuat buruh wanita memilih diam meskipun hak-hak mereka dilanggar secara terang-terangan setiap bulannya.

Secara regulasi, koordinasi antara dinas ketenagakerjaan dengan dinas kesehatan atau dinas pemberdayaan perempuan juga sangat minim. Masalah hak reproduksi seharusnya ditangani secara lintas sektor. Misalnya, dalam pengawasan ruang laktasi, dinas kesehatan seharusnya dilibatkan untuk memastikan standar kesehatan fasilitas tersebut. Namun, ego sektoral antar instansi sering kali menghambat terciptanya sistem pengawasan yang komprehensif dan terpadu. Hal ini menyebabkan pengawasan ketenagakerjaan hanya fokus pada aspek administratif upah dan waktu kerja, namun mengabaikan aspek kualitas hidup dan kesehatan reproduksi.

---

<sup>16</sup> Umu Hilmy and Yulia Fatma, "Peranan Buruh Perempuan Dalam Serikat Buruh Di Malang Raya," 2003, 9-20.

Implementasi Peraturan Pemerintah (PP) turunan dari UU Ketenaker dan UU Ciptaker juga sering kali tidak memberikan petunjuk teknis yang detail mengenai sanksi bagi pelanggar hak reproduksi secara spesifik. Ketentuan sanksi sering kali bersifat umum, sehingga sulit bagi pengawas untuk menjerat perusahaan pada pelanggaran-pelanggaran yang sifatnya mendetail seperti pemotongan tunjangan selama cuti hamil. Kekosongan petunjuk teknis ini memberikan ruang bagi perusahaan untuk melakukan interpretasi yang menguntungkan diri mereka sendiri, sementara buruh wanita tetap berada di pihak yang dirugikan.

Selain itu, proses hukum di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang mahal dan memakan waktu menjadi hambatan besar bagi buruh wanita untuk mencari keadilan. Jika seorang buruh wanita di-PHK karena hamil, ia harus siap menghadapi proses persidangan yang bisa berlangsung berbulan-bulan hingga bertahun-tahun. Bagi seorang buruh yang baru saja melahirkan dan kehilangan penghasilan, menempuh jalur hukum adalah hal yang hampir mustahil secara finansial dan fisik. Inilah yang menyebabkan banyak kasus pelanggaran hak reproduksi berakhir dengan perdamaian yang tidak adil atau pengunduran diri buruh tanpa kompensasi yang layak.

Kondisi sosiologis masyarakat juga menjadi penghambat. Masih ada pandangan di sebagian kalangan manajemen bahwa isu menstruasi adalah isu yang tabu untuk dibicarakan secara terbuka. Hal ini menyebabkan tidak adanya kebijakan yang empatik di tingkat perusahaan. Pemenuhan hak reproduksi dianggap sebagai bentuk "kemalasan" yang dilegalkan oleh undang-undang. Perubahan budaya organisasi di perusahaan memerlukan campur tangan negara melalui regulasi yang memaksa, namun tanpa pengawasan yang kuat, perubahan budaya tersebut tidak akan pernah terjadi.

Terkait dengan kasus industri garmen yang diungkap oleh SPN, terlihat bahwa ada kegagalan negara dalam memberikan perlindungan kepada buruh di sektor padat karya yang mayoritas pekerjaannya adalah perempuan. Industri ini sering kali menjadi "anak emas" karena kontribusinya terhadap ekspor, sehingga pemerintah cenderung memberikan kelonggaran dalam aspek pengawasan ketenagakerjaan. Keuntungan ekonomi dari ekspor garmen ini nyatanya dibangun di atas penderitaan buruh wanita yang hak-hak reproduksinya dikorbankan demi mengejar target produksi dan tenggat waktu pengiriman internasional.

Ketidakmampuan sistem pengawasan untuk menjangkau rantai pasok (*supply chain*) yang lebih kecil juga menjadi masalah. Banyak perusahaan besar yang melakukan sub-kontrak ke pabrik-pabrik yang lebih kecil di mana pengawasan pemerintah hampir tidak ada sama sekali. Di pabrik-pabrik satelit ini, pelanggaran terhadap hak reproduksi jauh lebih mengerikan dan tidak terekam dalam data resmi pemerintah. Hal ini menunjukkan perlunya reformasi sistem pengawasan yang mampu melacak tanggung jawab perusahaan induk terhadap kesejahteraan buruh di seluruh rantai produksinya.

Sanksi pidana yang diatur dalam Pasal 186 UU Ketenaker seharusnya dijalankan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) ketenagakerjaan bekerja sama dengan kepolisian. Namun, sinkronisasi antara PPNS dan Polisi sering kali mengalami kendala koordinasi dan perbedaan persepsi hukum. Polisi sering kali menganggap masalah ketenagakerjaan adalah masalah perdata atau administrasi semata, sehingga enggan melakukan penyidikan pidana terhadap pengusaha yang melanggar hak cuti melahirkan. Akibatnya, pasal pidana tersebut hanya menjadi ancaman kosong yang tidak pernah terealisasi.

Pemenuhan hak reproduksi buruh wanita di Indonesia masih menghadapi jalan terjal yang dipenuhi oleh hambatan struktural, ekonomi, dan birokrasi. Perusahaan memerlukan dorongan yang lebih dari sekadar aturan normatif, melainkan sistem pengawasan yang mampu mendeteksi pelanggaran secara dini serta sistem sanksi yang memberikan efek jera yang nyata. Tanpa adanya keberpihakan politik dari pemerintah untuk memperkuat institusi pengawasan, maka buruh wanita akan terus menjadi tumbal dalam roda industri nasional yang mengabaikan aspek-aspek kemanusiaan dan keberlanjutan sosial.

#### **IV. KESIMPULAN**

Perlindungan hukum terhadap buruh wanita di Indonesia mendesak untuk direorientasi dari sekadar formalitas menjadi perlindungan transformatif yang menjamin keberlanjutan karier serta hak reproduksi tanpa degradasi ekonomi. Tantangan struktural dan birokrasi yang masih menjadi hambatan nyata memerlukan solusi komprehensif melalui sinkronisasi regulasi, penguatan pengawasan yang progresif, serta keberpihakan politik pemerintah guna memastikan sistem sanksi memberikan efek jera, sehingga buruh wanita tidak lagi menjadi kelompok rentan yang dikorbankan demi kepentingan industri semata.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alifia Nir Basanti, Fenny Fatriani. "Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan Dalam Regulasi Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Iuris Notitia: Jurnal Ilmu Hukum* 3, no. 1 (2025): 7–13.
- Arisandi, Dwi, and Wiwik Afifah. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Melahirkan Dalam Kerangka Pemenuhan Hak Konstitusional Pekerja Perempuan." *Jurnal Evidence of Law* 4, no. 3 (2025): 1554–67.
- Arliman S, Laurensius. "Peranan Metodologi Penelitian Hukum Di Dalam Perkembangan Ilmu Hukum Di Indonesia." *Soumatara Law Review* 1, no. 1 (2018): 112. <https://doi.org/10.22216/soumlaw.v1i1.3346>.
- Buyanaya, Hyronimus. "PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DAN PRINSIP GOOD GOVERNANCE." *Jurnal Undana* 2020 (n.d.): 142–57.
- Ega. "HAK CUTI MELAHIRKAN BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG DAN HUKUM ISLAM HAK CUTI MELAHIRKAN BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG DAN HUKUM ISLAM." Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2021.
- Firdaus, Fathur, Johari Putra, Gariza Permata, Amelia Apriliani, Eldian Dwi, L M Jumhur Hidayat Uz, Marta Laura Sugiarto, and Deby Ari Khosiyah. "Hak Cuti Hamil Dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Berdasarkan Pasal 82 Ayat ( 1 ) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ( Studi Kasus PT Eka Bogainti Jakarta Timur )" 8 (2024): 50911–15.
- Hilmy, Umu, and Yulia Fatma. "Peranan Buruh Perempuan Dalam Serikat Buruh Di Malang Raya," 2003, 9–20.
- Kartika, Zulfah Ulyah. "Kontroversi PHK Karyawan Hamil, CEO WRP Indonesia Buat Video Permintaan Maaf Usai Diserbu Netizen." JawaPos, 2023. <https://jawapos.com/nasional/2311290106/kontroversi-phk-karyawan-hamil-ceo-wrp-indonesia-buat-video-permintaan-maaf-usai-diserbu-netizen>.
- Korua, Jolanda M, Feiby S Mewengkang, Royke A Tarore, Revy S M Korah, Presly Prayogo, and Muhammad Hero Soepeno. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Terkait Hak Reproduksi Di Kota Manado." *Jurnal Nuansa Akademik* 9, no. 2 (2024): 601–10.
- Latifah. "Perempuan Merupakan MakhluK Sosial Yang Terkonstruksi Perannya Melalui Budaya (Latifah, 2014)." Perempuan merupakan makhluk sosial yang terkonstruksi perannya melalui budaya (Latifah, 2014), 2014.
- Mulyadi, Mohammad. "Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya." *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media* 15, no. 1 (2013): 128. <https://doi.org/10.31445/jskm.2011.150106>.
- Nabila, Aulia, and Yunita Desmawati. "Jurnal Hukum & Pembangunan." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 52, no. 1 (2022). <https://doi.org/10.21143/jhp.vol52.no1.3322>.

Nasional, Serikat Pekerja. “Kondisi Kerja Buruk! Fakta Pelanggaran Hak Pekerja Perempuan Di Industri TGSL.” SPN, 2025. <https://spn.or.id/kondisi-kerja-buruk-fakta-pelanggaran-hak-pekerja-perempuan-di-industri-tgsl/>.

Rosida, Nina, Amanda Rifti, and Andini Nur Prihartanti. “Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Dari Kekerasan Seksual Dan Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja Legal Protection of Women from Sexual Violence and Sexual Harassment in the Workplace Tegas Bahwa “Setiap Warga Negara Berhak Atas Pekerjaan Dan Penghidupa.” *Jurnal USM Law Review* 9, no. 2 (2026): 680–96.

Simbala, Yumi, and Vonny Anneke Wongkar. “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMENUHAN HAK.” *Jurnal Hukum To-Ra: Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat* 11, no. 3 (2025): 572–88.