

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMENUHAN HAK MATERNITAS BAGI PEKERJA PEREMPUAN DALAM HUBUNGAN KERJADI PERUSAHAAN SWASTA

Yumi Simbala¹, Vonny Anneke Wongkar²

¹ Fakultas Hukum, Universitas Internasional Batam, Indonesia. E-mail: ys.fhunsrat@gmail.com

² Fakultas Hukum, Universitas Internasional Batam, Indonesia.

³ Fakultas Hukum, Universitas Internasional Batam, Indonesia.

Abstract: *This study examines the legal protection of maternity rights for female workers in private companies and identifies the obstacles that hinder the fulfillment of these rights. Despite the existence of national regulations, including the Manpower Act and occupational safety and health standards, many female workers continue to face discrimination, inadequate maternity protection, and weak enforcement. Using a sociolegal approach that combines normative legal analysis with empirical field research, this study investigates how maternity rights are implemented in practice across several private companies in North Sulawesi. Data were collected through interviews with female employees, company representatives, and local labor authorities. The findings reveal that although some companies comply with maternity regulations by providing maternity leave, breastfeeding facilities, and flexible work arrangements, government oversight remains limited and inconsistently applied. As a result, violations still occur, particularly affecting new employees in probationary periods. Strengthening supervision and clearer internal company regulations are essential to ensuring effective maternity protection.*

Keywords: *Legal Protection; Maternity Rights; Employment Relations; Private Companies.*

How to Site: Yumi Simbala, Vonny Anneke Wongkar (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Maternitas Bagi Pekerja Perempuan Dalam Hubungan Kerjasi Perusahaan Swasta. Jurnal hukum to-ra, 11 (3), pp 572-588. DOI. 10.55809/tora.v11i3.610

Introduction

Di Indonesia, hak maternitas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam UU tersebut, perempuan pekerja berhak mendapatkan cuti hamil selama 3 bulan dan 1,5 bulan jika mengalami keguguran. Sementara bagi suami, hak cuti pendampingan diberikan selama 2 hari dengan upah penuh. Namun, kenyataannya, belum semua orang mendapatkan hak maternitas, apalagi hak maternitas yang layak. Masih banyak perusahaan atau pemberi kerja yang melanggar hak maternitas pekerja. Beberapa bentuk pelanggaran yang sering terjadi adalah tidak

membolehkan pekerja perempuan untuk mengambil cuti haid, menghalangi pekerja memperoleh cuti keguguran, hingga melarang pekerja untuk hamil. Namun di undang-Undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (UU K3) di Indonesia, yang saat ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan perubahannya, memberikan perlindungan terhadap hak maternitas bagi pekerja perempuan. UU K3 ini melindungi hak maternitas dengan menetapkan beberapa pasal yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan kerja, seperti pasal 3 yang menetapkan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan. Tetapi, dalam peraturan ini tidak ada pasal yang spesifik yang melindungi hak maternitas secara langsung.¹ Namun dewasa ini, pekerja perempuan yang sedang hamil diperlakukan sama seperti pekerja lainnya yang tidak hamil, dan dianggap mampu menjalankan pekerjaan seperti biasa. Padahal, kehamilan awal berdampak signifikan terhadap kondisi kesehatan perempuan, dan bekerja keras berarti bertarung dengan risiko keguguran. Yang tidak kalah menyedihkan, kehamilan bahkan dijadikan alasan oleh sebagian perusahaan/pemberi kerja untuk memutus hubungan kerja.² Persamaan hak pekerja laki-laki dan pekerja perempuan dijamin dalam konstitusi. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) Pasal 28D ayat (2) menegaskan, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam hal ini negara menjamin adanya perlakuan yang adil terhadap para pekerja, baik dalam hal jenis pekerjaan, penempatan jabatan dalam bekerja, maupun pemberian upah. Meskipun secara normatif terdapat kesamaan hak antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki, tetapi kondisi perempuan di bidang ketenagakerjaan secara umum sampai saat ini masih jauh dari harapan, baik dilihat secara kuantitas maupun kualitas. Masih terjadi ketimpangan gender dalam bidang ketenagakerjaan antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki.³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan dinyatakan adanya kesamaan hak tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan di pasar kerja seperti berikut: Pasal 5: "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan". Pasal 6: "Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha".

¹ Prajnaparamita, K. (2019). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(1), 34–46.

² Isnaeni Halimah, I. (2023). Tinjauan Yuridis Terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan di PT. Kreasi Garment Cirebon dalam Perspektif Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

³ Sali Susiani, Perlindungan hak pekerja Perempuan dalam perspektif feminisme P usat Penelitian Badan Keahlian DPR RI Jl. Gatot Subroto Senayan Jakarta. (2017) hlm 1.

Menurut *Setyowati* (2014) sebagaimana dikutip oleh *Rosalina* (2015:23), hak-hak pekerja perempuan dapat digolongkan menjadi empat bagian, yaitu⁴ : (1) hak-hak pekerja perempuan di bidang reproduksi; (2) hak-hak pekerja perempuan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja; (3) hak-hak pekerja perempuan di bidang kehormatan perempuan; (4) hak-hak pekerja perempuan di bidang sistem pengupahan. Hubungan kerja antara pelaku usaha dan tenaga kerja harus dituangkan dalam peraturan internal perusahaan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Peraturan internal perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang undangan yang berlaku, sehingga meminimalkan terjadinya perselisihan dalam hubungan kerja.

Hubungan hukum antara buruh dan pengusaha diawali dengan pembuatan perjanjian kerja, baik yang dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Perjanjian yang berisi hak dan kewajiban tersebut kemudian dalam pelaksanaannya sering muncul permasalahan-permasalahan apabila tidak saling pengertian ataupun tidak ada kesepahaman dan apabila tidak dapat diselesaikan dapat berujung pada timbulnya sengketa/perselisihan diantara para pihak. Sebenarnya konflik atau sengketa antara pekerja dan pengusaha tidak perlu ditakuti karena konflik dapat menimbulkan dampak positif bagi pihak-pihak yang terlibat asalkan konflik tersebut tidak dilandasi oleh tindakan kekerasan, cara-cara yang anarkis seperti demonstrasi dengan kekerasan, pembakaran, pemogokan. dan sebagainya.⁵ Masalah yang sering muncul dalam perusahaan adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan instrumen yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Faktor faktor inilah rentan terjadi terhadap hak pekerja perempuan. Permasalahan dalam artikel ini berfokus pada dua hal utama, yaitu bagaimana bentuk serta pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak maternitas bagi pekerja perempuan di perusahaan swasta, dan apa saja kendala yang muncul dalam proses pemenuhan hak tersebut, termasuk sejauh mana efektivitas pengawasan pemerintah dalam menjamin hak maternitas dapat terlaksana sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Artikel ini menggunakan kombinasi metode penelitian normatif dan metode sosiolegal. Dengan digunakan kombinasi metode penelitian ini maka tahapan penelitian yang pertama akan digunakan adalah metode penelitian normatif yang kemudian disusul dengan penggunaan metode penelitian empiris. Penelitian normatif yaitu: penelitian

⁴ *Rosalina, Meliani*. 2015. "Tingkat Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Pertanian dan Nonpertanian", Departemen Sains Komunikasi Dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor.

⁵ *Lalu Husni*, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di luar Pengadilan, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2005, hlm. 7.

yang bersifat sejarah hukum, hukum positif, perbandingan hukum, maupun yang bersifat prakiraan. Untuk penelitian empiris, yaitu penelitian yang dilakukan langsung terhadap narasumber yaitu dari masyarakat lebih khusus lagi dari mereka yang terkait dengan obyek penelitian. Pendekatan penelitian normatif dilakukan melalui dua macam pendekatan yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yakni dengan melakukan kajian dari sudut perundang-undangan yang ada dan pendekatan konseptual yaitu pendekatan konsep-konsep hukum tentang perlindungan hukum terhadap hak maternitas pekerja perempuan di perusahaan swasta.

Discussion

Hak Maternitas

Hak maternitas, menurut Konvensi ILO (International Labour Organization) 183 tentang Perlindungan Maternitas, adalah hak seluruh pekerja perempuan – baik dengan status kerja tetap atau tidak; dan menikah ataupun tidak menikah – terkait perlindungan kesehatan perempuan hamil dan menyusui, seperti: cuti melahirkan; cuti sakit atau komplikasi risiko dari kehamilan dan kelahiran; hak istirahat untuk menyusui; tidak mendapatkan pemutusan hubungan kerja saat cuti. Fokus utama perlindungan hak maternitas perempuan pekerja secara garis besar terletak pada dua hal, yaitu: (1) perlindungan kesehatan ibu dan anak, dan (2) tersedianya kesempatan dan perlakuan yang setara tanpa diskriminasi, sehingga pekerja perempuan mampu mempertahankan upah dan mendapatkan penghasilan selama menjalankan peran maternitasnya (ILO, 2012; Perempuan Mahardhika, 2017). Perlindungan hak maternitas perempuan pekerja sebenarnya sudah tertuang dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; pasal 5 dan 6, pasal 76, pasal 82, pasal 83, pasal 84, pasal 93, dan pasal 153. Secara keseluruhan, pasal-pasal tersebut mengatur tentang perlindungan dari diskriminasi; cuti melahirkan; hak menyusui; melahirkan atau keguguran; dan larangan pemutusan hubungan kerja saat cuti. Namun, masalah klasik yang masih terus terjadi di negeri ini ketika sudah adanya peraturan adalah masih banyak perusahaan yang mengabaikan hak maternitas pekerja perempuan. Hak maternitas mempunyai suatu aspek perlindungan menjadi dasar ketentuan yang wajib diselaraskan dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut yaitu, hak terhadap perlindungan khusus untuk mempunyai keturunan yaitu seperti tidak dipecat atas dasar perkawinan, tenaga kerja hamil, pengadaaan cuti hamil dengan upah, pengadaaan fasilitas seperti ruang menyusui, dan tidak memberikan pekerjaan yang berbahaya bagi perempuan yang sedang hamil.⁶ Perlindungan fungsi reproduksi diatur dalam Pasal 81; dan perlindungan kehamilan diatur dalam Pasal 82 ayat (1). Khusus

⁶ Nurjannah S, "Prinsip Anti Diskriminasi dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Keadilan Gender," Jurnal IUS 1 (2013): 38.

tentang perlindungan untuk tenaga kerja perempuan, terdapat beberapa ketentuan dalam undang-undang dasar, undang-undang, serta peraturan pelaksanaannya.⁷ Tenaga kerja perempuan mempunyai hak yaitu untuk selalu mendapatkan perlindungan, perlindungan berupa memastikan hak tenaga kerja perempuan yang berhubungan dengan aturan-aturan dalam bekerja yang terdiri dari waktu untuk cuti, istirahat dan kerja, istirahat. Menurut Imam Sjahputra, bahwa hak-hak yang terdapat pada tenaga kerja perempuan seperti hak untuk menerima ganti rugi kecelakaan pada saat bekerja, hak untuk bernegosiasi maupun diskusi, hak tenaga kerja untuk mendapatkan suatu pekerjaan, dan mempunyai hak untuk meminta izin pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja perempuan kepada perusahaan atau pun pengusaha⁸

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk social dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama. untuk memahami arti hukum yang dinyatakan oleh Dr. O. Notohamidjojo, SH, Hukum ialah keseluruhan peraturan yang tertulis dan tidak tertulis yang biasanya bersifat memaksa untuk kelakuan manusia dalam masyarakat negara serta antara negara yang berorientasi pada dua asas, yaitu keadilan dan daya guna, demi tata dan damai dalam masyarakat. Berbagai definisi yang telah di kemukakan dan di tulis oleh para ahli hukum, yang pada dasarnya memberikan suatu batasan yang hampir bersamaan, yaitu bahwa hukum itu memuat peraturan tingkah laku manusia. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker. Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan Perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum. Namun dalam hukum Pengertian perlindungan hukum adalah Segala daya upaya yang di lakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak -

⁷ Sali Susiana, "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme" 8, no. 2 (2017)lm : 201

⁸ Henlia Peristiwa Rezeki, "Implementasi Hak-Hak Pekerja Perempuan Atas Upah Dan Waktu Kerja Dalam Suatu Peraturan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Pt Iss Ind," Prosiding Universitas Pamulang 2, no. 1 (2017): 301.

hak asasi yang ada sebagaimana di atur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral. Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun. Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum. Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara profesional. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung normal, damai, dan tertib. Hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan melalui penegakkan hukum. Penegakkan hukum menghendaki kepastian hukum, kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian

hukum karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan tertib, aman dan damai.

Hubungan Kerja Pekerja Wanita dan Perusahaan

Dewasa ini, wanita ikut berpartisipasi meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara bekerja merupakan hal biasa. Eksistensi kaum wanita di abad ke-20 ini tidak hanya sebagai ibu rumah tangga, akan tetapi juga dapat bekerja membantu suami meningkatkan penghasilan karena tuntutan kebutuhan ekonomi keluarga. Wanita memiliki beberapa potensi yang juga tidak kalah dibanding dengan kaum pria, baik dari segi intelektual, kemampuan, maupun keterampilan. Pekerja wanita atau buruh wanita yang bekerja di perusahaan saat sekarang ini mengalami situasi dramatis. Situasi dilematis secara progresif cenderung memiliki dampak "marginalisasi" dan "privatisasi" pekerjaan wanita, serta mengkonsentrasikan di dalam bentuk pekerjaan pelayanan yang tidak produktif. Kenyataan ini menimbulkan fenomena menurunnya posisi kaum wanita dalam bidang pekerjaan⁹ Fenomena wanita dalam bidang pekerjaan juga dikenal sebagai "industrial redeployment", terutama terjadi melalui pengalihan proses produksi di dalam industri manufaktur dari negara-negara maju ke negaranegara berkembang. Pengalihan proses produksi yang meliputi transfer kapital, teknologi, mesin-mesin, dan lingkungan kerja industrial barat ke negara-negara sedang berkembang tersebut sebagaimana diketahui terutama terjadi di dalam industri-industri tekstil, pakaian, dan elektronik. Akan tetapi, dikarenakan komoditi industri-industri tersebut telah mencapai tingkat perkembangan lanjut di dalam siklus produksi, hanya tenaga kasar dan tenaga setengah kasar yang diperlukan di dalam pengalihan proses produksi dari negara-negara maju ke negara-negara sedang berkembang termasuk Indonesia. Banyak diberitakan di media massa atau elektronik tentang pekerja wanita yang kurang diperhatikan oleh perusahaan dalam hal kesejahteraan atau diperlakukan di bawah pekerja laki-laki. Buruh wanita banyak di PHK PHK secara semena-mena perusahaan. Keadaan tersebut membuat pekerja wanita melakukan aksi demonstrasi yang menuntut kebijaksanaan perusahaan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan dan memberikan perlindungan kepada pekerja wanita. Dalam istilah gender wanita diartikan sebagai manusia yang lemah lembut, anggun, keibuan, emosional dan lain sebagainya. Baik di garis budaya timur maupun barat wanita memang digariskan menjadi seorang istri dan ibu. Kerja merupakan sesuatu yang dilakukan oleh seseorang sebagai profesi guna mendapatkan penghasilan. Bekerja merupakan kegiatan menghasilkan barang atau jasa untuk dijual kepada orang lain diluar rumah tangganya atau pasar guna mendapatkan penghasilan untuk keluarganya.¹⁰ Partisipasi wanita di dunia kerja telah memberikan kontribusi

⁹Iwan Prayitno, 2003, Wanita Islam Perubah Bangsa. Jakarta: Pustaka Tarbiatuna, hlm. 185.

¹⁰ Suroto, Strategi Pembangunan Dan Perencanaan Kesempatan Kerja (Yogyakarta: 2011), hlm 15

besar terhadap kesejahteraan keluarga khususnya di bidang ekonomi. Kehadiran wanita bekerja besar manfaatnya dan perlu. Sebagai patner kaum pria, tidak hanya di rumah tapi juga dalam bekerja dengan menyalurkan bakat bakat mereka. Peningkatan partisipasi kerja tersebut bukan hanya mempengaruhi kesejahteraan pasar kerja, tetapi juga mempengaruhi kesejahteraan wanita itu sendiri dan kesejahteraan keluarga. Wanita yang bekerja akan menambah penghasilan keluarga secara otomatis, meningkatkan kualitas gizi, kesehatan dan perekonomian keluarga. Dalam sebuah perusahaan wajib diciptakan sebuah kondisi kerja yang harmonis dan berkesinambungan agar terciptanya sebuah kondisi kerja yang kondusif sehingga tercipta hubungan kerja yang sehat. Perusahaan wajib memperhatikan tenaga kerja/pekerja/buruhnya dalam hal: a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3); b.

Moral dan Kesusilaan; c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.¹¹ Pada prinsipnya pengaturan hukum ketenagakerjaan adalah peraturan yang menjamin hak-hak ketenagakerjaan terutama peraturan yang menjamin perlindungan dalam melaksanakan pekerjaan. Aturan-aturan perlindungan lain menyangkut penjaminan terkait dengan resiko pekerjaan seperti kecelakaan dan aspek-aspek lain yang terjadi sebagai akibat melaksanakan pekerjaan. Kecelakaan kerja dibagi atas dua bagian, yaitu : a). Kecelakaan di dalam pabrik/perusahaan ; b). Kecelakaan dalam perjalanan yang berkaitan dengan hubungan kerja. Sementara itu, bidang keselamatan kerja, dahulu lebih ditujukan untuk menyelamatkan kepentingan ekonomis perusahaan, selanjutnya menyelamatkan para pekerja di tempat kerja. *Prof. Iman Soepomo* berpendapat bahwa istilah keamanan kerja lebih tepat daripada keselamatan kerja karena tujuannya kini adalah mencegah terjadinya kecelakaan dengan menciptakan keamanan di tempat kerja, serta sehatnya hubungan kerja antara pimpinan perusahaan/majikan dan tenaga kerja di perusahaan tersebut. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha- usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat- alat kerja. Salah satu hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia adalah berhak atas jaminan sosial. Oleh karena itu sering kali dikemukakan bahwa jaminan sosial merupakan program yang bersifat universal/umum yang harus diselenggarakan oleh setiap Negara¹². Merupakan hal yang sangat penting bagi setiap orang yang bekerja dalam lingkungan perusahaan, terutama yang secara khusus bergerak di bidang produksi, mendapat perlindungan termasuk pekerja Perempuan. Hal ini memiliki urgensi yang besar, baik untuk kepentingan diri sendiri maupun karena aturan perusahaan yang meminta untuk menjaga hal-hal tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja dan mencegah potensi kerugian bagi perusahaan. Pekerja Perempuan harus

¹¹ Panduan Bantuan Hukum di Indonesia, YLBH, 2007, Jakarta

¹² *Zainal Asikin (dkk.)*, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 1.

mendapatkan hak –haknya sesuai Asas Keadilan Sosial mengamanatkan bahwa semua warga negara mempunyai hak yang sama dan bahwa semua orang sama di hadapan hukum. Pekerja Perempuan mempunyai hak hak dasar sebagai Hak Asasi Manusia. Namun yang menjadi pertanyaan adalah seberapa penting perusahaan berkewajiban menjalankan prinsip kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di lingkungan perusahaannya dalam rangka terciptanya hubungan kerja yang sehat.

Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Maternitas Bagi Pekerja Wanita di Perusahaan Swasta

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan merupakan salah satu realisasi hak asasi manusia yang senantiasa diakui, dihargai, dan dilindungi. Pasal 76 ayat (1), (2), (3), dan (4) UU No.13. Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan beberapa keringanan kepada pekerja atau buruh Perempuan.¹³ Tujuan adanya perlindungan hukum terhadap pekerja adalah untuk memberikan perlindungan dari kekuasaan perusahaan terhadap pekerja perempuan serta terciptanya suasana yang damai sesuai dengan prinsip hubungan industrial. Adanya ketentuan dan peraturan yang mengatur serta bersifat mengikat maka pihak perusahaan wajib untuk melaksanakan perlindungan hukum sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya kejahatan/pelanggaran.¹⁴ Masalah ketenagakerjaan pada hakekatnya merupakan masalah nasional yang sangat kompleks ditambah lagi dengan kondisi ekonomi yang semakin merosot. Keadaan ini menimbulkan semakin banyak tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan karena adanya pemutusan hubungan kerja, sementara itu menimbulkan banyaknya tuntutan dari tenaga kerja baik yang bersifat normatif maupun non normatif. Menghadapi kondisi ini pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja sangat penting untuk menangani permasalahan ketenagakerjaan secara tepat, salah satunya masalah perlindungan tenaga kerja perempuan. Selama ini perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan, khususnya mengenai keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksinya tidak dapat dilakukan sepenuhnya karena adanya peluang yang diberikan oleh peraturan internal perusahaan yang secara tegas melarang dan tidak adanya sanksi yang tegas oleh pemerintah. Hak maternitas merupakan hak asasi manusia yang khusus melekat pada perempuan karena fungsi reproduksinya, seperti menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui. Fungsi ini bukan hanya bersifat personal, melainkan juga sosial karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan kehidupan

¹³ Vide pasal 76 ayat 1,2,3,4 UU No.13 Tahun 2003.

¹⁴ Nurul Rezky Atifah dan Dea Larissa. "Perlindungan Hukum terhadap Korban Penggusuran Paksa." Jurnal Siyasatuna 3, no. 1 (2021): 184.

manusia dan bangsa.¹⁵ Karena itu, pemenuhan dan perlindungan hak maternitas adalah tanggung jawab semua pihak, terutama negara. Pemenuhan hak maternitas juga merupakan salah satu pemenuhan prinsip keadilan substantif berbasis gender sehingga tidak boleh berdampak pada pembakuan peran gender perempuan di ruang domestik, pembatasan pemenuhan hak bekerja dan berserikat bagi perempuan bekerja. Prinsip persamaan hak dalam segala bidang maka pekerja perempuan berhak menerima dan mempunyai kesempatan yang sama dalam berpartisipasi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, sehingga apabila terjadi diskriminasi terhadap pekerja perempuan, maka hal tersebut merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak asasi perempuan. Hasil wawancara dengan Staf teller Perusahaan swasta (Pasar Swalayan Alfa mart) di desa Kolongan Kabupaten Minahasa Utara, Provinsi Sulawesi Utara : hak maternitas bagi tenaga kerja perempuan sangat dihargai, bahkan cuti haid diberikan kesempatan dan juga terdapat ruangan khusus untuk menyusui bayi bagi tenaga kerja perempuan yang baru melahirkan.¹⁶ Aspek lain yang ditemukan lewat wawancara terhadap pekerja wanita namun demikian tidak adanya pengawasan langsung oleh Dinas Tenaga Kerja terkait. Pemenuhan dan perlindungan hak maternitas telah dijamin Konstitusi yaitu UUD NRI 1945, khususnya hak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan (Pasal 28 B ayat (1)), hak atas perlindungan diri pribadi dan keluarga (Pasal 28G ayat(1)), hak atas rasa aman untuk melakukan sesuatu yang merupakan hak asasinya (Pasal 28G ayat (1)), hak hidup sejahtera lahir dan batin, dan berhak memperoleh pelayanan kesehatan (Pasal 28H ayat (1)) hak untuk mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan (Pasal 28H ayat (2)) dan hak untuk bebas dari diskriminasi atas dasar apapun (Pasal 28I ayat (2)). Pemenuhan dan perlindungan hak maternitas ini juga berkait langsung dengan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 27 ayat (2)),hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Pasal 28D ayat (2).

Dalam perjalanan bisnis perusahaan banyak melakukan usaha-usaha demi meminimalisasi kerugian mereka dengan memberikan insentif seperti bonus kehadiran (*attendance bonus*), bonus dari pelaksanaan suatu pekerjaan (*performance bonus*) dan bonus-bonus yang berkaitan dengan kehadiran tenaga kerja di tempat kerja. Hal ini berarti segala jenis insentif yang diberikan secara otomatis hilang jika pekerja tidak bekerja, walaupun hanya dalam waktu 1 (satu) hari dengan alasan yang jelas ataupun jika pekerja tidak dapat memenuhi target pekerjaan dalam satu hari, maka pekerja tidak akan

¹⁵ Komnas HAM Perempuan Pemenuhan Hak Maternitas untuk Meneguhkan Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam Rumah Tangga dan Dunia Kerja. 21 Juni 2022. (Pernyataan Sikap).

¹⁶ Wawancara dengan Deasy Natalia Engkol (Asisten Kepala Teller) di Desa Kolongan Kabupaten Minahasa Utara. Tgl 25 Juli 2025.

memperoleh insentif, sebagai contoh bagi tenaga kerja wanita dengan pemberian insentif ini membuat pekerja wanita dengan terpaksa bekerja selama mengalami menstruasi yang sangat sakit sekalipun, hal ini mempengaruhi terhadap keselamatan dan kesehatan reproduksi pekerja tersebut. Kenyataannya banyak tenaga kerja wanita yang diberhentikan atau terkena pemutusan hubungan kerja, karena pekerja sudah menikah atau dalam keadaan hamil, pelanggaran menikah ini memiliki tendensi di dalam industri yang mana mempekerjakan wanita sebagai pekerjanya. Bentuk diskriminasi tenaga kerja wanita akan terlihat dalam perjanjian kerja atau isi perjanjian kerja harus mencerminkan isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian inilah yang mendasari lahirnya hubungan kerja dengan kata lain hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sebagaimana diuraikan pada bagian hubungan kerja harus dituangkan dalam PKB dan perjanjian kerja.¹⁷ Perusahaan saat ini lebih suka untuk melakukan perekrutan pekerja terhadap pekerja wanita yang belum menikah sehingga mudah untuk mengontrol fasilitas yang diberikan. Hasil wawancara dengan manager marketing di Perusahaan Rumah makan Raja Es kota Kotamobagu di Provinsi Sulawesi Utara : hak maternitas bagi tenaga kerja perempuan sesuai aturan kerja perusahaan, jika pekerja perempuan masuk kerja dan sementara haid ditempat kerja di berikan waktu istirahat selama 2 jam , untuk pekerja perempuan yang hamil sementara bekerja diberikan waktu istirahat 1- 2 jam dalam melakukan pekerjaan bahkan sebelum melahirkan diberikan cuti hamil dan sesudah melahirkan diberikan cuti melahirkan, dan gaji berjalan seperti biasa.¹⁸ Perlindungan tenaga kerja ini menyangkut berbagai aspek seperti jaminan sosial, jam kerja, upah minimum, hak berserikat dan berkumpul dan yang tidak kalah pentingnya adalah perlindungan keselamatannya. Masalah hukum yang tengah mengemuka saat ini adalah masih rendahnya kesadaran hukum masyarakat, salah satunya adalah masih adanya diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja.

Diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja disebabkan oleh tingkat pendidikan pekerja yang rendah dan kurangnya sosialisasi baik dari pihak perusahaan maupun pemerintah mengenai perlindungan terhadap pekerja perempuan. Penjelasan mengenai diskriminasi khususnya diskriminasi pada pekerjaan dan jabatan. Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia memberi penjelasan diskriminasi sebagai setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau

¹⁷ Riris Ardhanariswari, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Dalam Perspektif Perkembangan Sistem Hukum Indonesia Abad 21", Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum jilid XXXIII No.1 April 2009, hlm. 97

¹⁸ Wawancara dengan Ikrar Setiawan Spasi (Manager Marketing) Perusahaan Rumah Makan Raja Es di Kota Kotamobagu. 2 Agustus 2025

penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya. Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan belum terlaksana sepenuhnya, karena masih banyak hak-hak pekerja perempuan yang dilanggar oleh pihak pengusaha dalam hal ini terkait dengan memberikan rasa aman dan nyaman terhadap pekerja wanita.

Pemenuhan Hak Maternitas Oleh Perusahaan Swasta bagi Pekerja Wanita Dalam Hubungan Kerja

Masalah ketenagakerjaan pada hakekatnya merupakan masalah nasional yang sangat kompleks ditambah lagi dengan kondisi ekonomi yang semakin merosot. Keadaan ini menimbulkan semakin banyak tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan karena adanya pemutusan hubungan kerja, sementara itu menimbulkan banyaknya tuntutan dari tenaga kerja baik yang bersifat normatif maupun non normatif. Menghadapi kondisi ini pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja sangat penting untuk menangani permasalahan ketenagakerjaan secara tepat, salah satunya masalah perlindungan tenaga kerja perempuan. Hubungan kerja adalah hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupan nya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Hubungan kerja adalah hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesnggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Dalam pasal 11 Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (*CEDAW*) yang menyebut dalam rangka untuk memastikan persamaan hak antara perempuan dan laki-laki, perlu penegasan hak pekerja perempuan, terutama :

- a. Hak untuk bekerja sebagai suatu hak yang melekat pada semua umat manusia.
- b. Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama terhadap suatu pekerjaan.
- c. Hak atas kebebasan memilih profesi dan pekerjaan, keamanan bekerja dan seluruh tunjangan dan kondisi pelayanan, dan hak untuk mendapat pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang, termasuk magang, pelatihan kejuruan lanjutan serta pelatihan perempuan.

-
- d. Hak atas persamaan pendapatan termasuk tunjangan, dan persamaan perlakuan sehubungan dengan pekerjaan yang sama nilainya, seperti juga persamaan perlakuan sehubungan dengan pekerjaan yang sama nilainya, seperti juga persamaan perlakuan dalam melakukan evaluasi terhadap kualitas kerja.

Dalam hubungan kerja, diupayakan dapat menjamin hak-hak perempuan untuk tetap dihormati, perlindungan keselamatan dan keamanan kerja, serta perlindungan ekonomis bagi pekerja perempuan. Perlindungan secara khusus berdasarkan hak-haknya yang telah diatur dalam aturan perundang-undangan yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang meliputi: a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding/bermusyawarah dengan perusahaan; b. Perlindungan Kesehatan dan keselamatan kerja; c. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan; d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja. Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan Kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. di pasar beriman Kota Tomohonyang dikelola oleh perusahaan Swasta diperoleh informasi: hak maternitas pekerja perempuan sangat diperhatikan di perusahaan tersebut. Cuti hamil sebelum melahirkan dan cuti sesudah melahirkan dipenuhi dan semua gaji yang menjadi hak pekerja perempuan diberikan bahkan ruangan untuk menyusui bayi bagi pekerja perempuan setelah melahirkan disediakan.¹⁹

Pemberian perlindungan kepada pekerja perempuan bertujuan untuk mewujudkan dan menegakkan hak-hak perempuan yang sampai saat ini masih banyak dilanggar dan belum terlaksana dalam bidang ketenagakerjaan. Dan tidak sepenuhnya diawasi oleh pemerintah. Menurut *Soedjono Dirdjosiwono* pengawasan adalah, proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.²⁰ Salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja adalah adanya bentuk pengawasan ketenagakerjaan, berhubung pengawasan ditarik ke Provinsi, maka pengawasan yang dilakukan oleh Kabupaten hanya dalam bentuk pembinaan kepada para pekerja dan pihak perusahaan, jadi pembinaan yang diberikan kepada pekerja dan perusahaan hanya dalam bentuk pemberian sosialisasi mengenai pemberian upah, BPJS, lembur, keselamatan kerja, dan fasilitaslain seperti memediasi dalam permasalahan yang terjadi di dalam hubungan kerja selama bekerja di

¹⁹ Wawancara dengan Femi Meyti Tania (Kepala Bagian Pasar Kota Tomohon) 3Agustus 2025

²⁰ *Soedjono Dirdjosiwono, Hukum Perusahaan Mengenai Hukum Perbankan* (Bandung: Mandar Maju, t.th), hal. 29.

perusahaan.²¹ Berdasarkan temuan peneliti, bahwa pemenuhan hak maternitas terhadap hak pekerja perempuan di Provinsi Sulawesi Utara oleh perusahaan swasta telah terlaksana sebagaimana mestinya. Namun pengawasan dari pemerintah belum secara optimal. Masih banyak hak-hak pekerja perempuan yang belum di ikut sertakan dalam syarat-syarat kerja oleh pihak pengusaha yang terkait dengan pekerja perempuan yang baru bekerja dalam masa percobaan 3 bulan di perusahaan. Jika pekerja perempuan sudah melewati 3 bulan bekerja di perusahaan tersebut maka segala hak hak nya sebagai pekerja yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan kerja dipenuhi. Hasil wawancara dengan staf pejabat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara, sengketa antara tenaga kerja perempuan dan pengusaha tentang hak maternitas di perusahaan swasta belum ada kasus yang dilaporkan disebabkan pemenuhan hak maternitas pekerja perempuan di perusahaan swasta telah terpenuhi.²² Begitu juga fakta yang ditemui Hak maternitas pekerja perempuan di perusahaan swasta di Kabupaten Minahasa telah terpenuhi tentang kesehatan dan keselamatan kerja pekerja perempuan berupa cuti hamil sebelum dan sesudah melahirkan dan kepedulian terhadap tempat untuk menyusui bayi bagi pekerja perempuan setelah melahirkan. Namun untuk pengawasan pekerja perempuan di perusahaan swasta di Kabupaten diambil alih dan menjadi kewenangan tingkat Provinsi.

²¹ Sherli S.S Moniung, (Kepala Seksi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Minahasa), Wawancara, 14 Mei 2024.

²² Wawancara dengan Aston Mamarimbing (Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan) Dinas tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara 27 Juli 2025.

Conclusion

Pemenuhan hak maternitas bagi pekerja perempuan di perusahaan swasta telah memiliki landasan hukum yang kuat, namun implementasinya belum merata. Meskipun sejumlah perusahaan telah menerapkan perlindungan maternitas sesuai ketentuan, kelemahan utama terletak pada lemahnya fungsi pengawasan pemerintah dan masih adanya praktik diskriminatif, terutama terhadap pekerja perempuan yang berada dalam masa percobaan. Kondisi ini menandakan bahwa keberadaan regulasi saja tidak cukup; efektivitas pelaksanaan sangat bergantung pada komitmen perusahaan serta pengawasan negara. Temuan penelitian ini membuka peluang penerapan yang lebih luas, khususnya melalui penyusunan regulasi internal perusahaan yang lebih tegas, penyederhanaan mekanisme pengaduan pekerja, serta peningkatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan. Untuk menjamin terpenuhinya hak maternitas secara berkelanjutan, diperlukan penguatan sistem pengawasan, pemberian sanksi yang konsisten, serta sosialisasi intensif kepada perusahaan dan pekerja agar kesadaran hukum meningkat dan diskriminasi berbasis gender dapat diminimalkan.

Acknowledgments

Pemenuhan hak maternitas bagi pekerja perempuan harus dicantumkan secara tegas dalam syarat kerja yang disepakati antara perusahaan dan pekerja perempuan. Untuk mencegah pelanggaran, pemerintah perlu meningkatkan efektivitas dan optimalisasi fungsi pengawasan serta menerapkan sanksi yang tegas terhadap perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan. Di sektor ritel seperti pasar swalayan, perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan masih berada pada tahap pembinaan melalui sosialisasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja terkait hak-hak pekerja dan pencegahan diskriminasi. Namun, meskipun regulasi sudah jelas, banyak pekerja perempuan tetap belum memperoleh hak maternitas secara memadai akibat rendahnya kesadaran, kurangnya pemahaman, dan masih terjadinya pelanggaran di tingkat perusahaan.

References

- Ardhanariswari, R. (2009). Perlindungan hak asasi manusia bagi tenaga kerja perempuan Indonesia dalam perspektif perkembangan sistem hukum Indonesia abad 21. *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, 33(1).
- Arifin, S. (2012). *Pengantar hukum Indonesia*. Medan Area University Press.
- Asikin, Z., et al. (2008). *Dasar-dasar hukum perburuhan*. RajaGrafindo Persada.
- Atifah, N. R., & Larissa, D. (2021). Perlindungan hukum terhadap korban pengusuran paksa. *Jurnal Siyasatuna*, 3(1).
- Dirdjosiswono, S. (n.d.). *Hukum perusahaan mengenai hukum perbankan*. Mandar Maju.
- Engkol, D. N. (2025, Juli 25). Wawancara [Asisten Kepala Teller, Desa Kolongan, Kabupaten Minahasa Utara].
- Hartono, S. (1994). *Penelitian hukum di Indonesia pada akhir abad ke-20*. Alumni.
- Husni, L. (2005). *Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan dan di luar pengadilan*. RajaGrafindo Persada.
- Isnaeni Halimah, I. (2023). Tinjauan yuridis terhadap hak-hak pekerja perempuan di PT Kreasi Garment Cirebon dalam perspektif Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Kansil, C. S. T. (1980). *Pengantar ilmu hukum dan tata hukum Indonesia*. Balai Pustaka.
- Komnas Perempuan. (2022, Juni 21). *Pemenuhan hak maternitas untuk meneguhkan kesetaraan dan keadilan gender dalam rumah tangga dan dunia kerja (Pernyataan Sikap)*.
- Mamarimbing, A. (2025, Juli 27). Wawancara [Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara].
- Moniung, S. S. (2024, Mei). Wawancara [Kepala Seksi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Minahasa].
- Nurjannah, S. (2013). Prinsip anti diskriminasi dan perlindungan hak-hak maternal pekerja perempuan dalam perspektif keadilan gender. *Jurnal IUS*, 1.
- Prajnaparamita, K. (2019). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Administrative Law and Governance Journal*.
- Prayitno, I. (2003). *Wanita Islam perubah bangsa*. Pustaka Tarbiatuna.

Raharjo, S. (2000). Ilmu hukum (Cet. IV). PT Citra Aditya Bakti.

Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 76 ayat (1)-(4).

Rezeki, H. P. (n.d.). Implementasi hak-hak pekerja perempuan atas upah dan waktu kerja dalam suatu peraturan perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Rosalina, M. (2015). Tingkat pemenuhan hak pekerja perempuan di bidang pertanian dan nonpertanian. Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor.

Spasi, I. S. (2025, Agustus 2). Wawancara [Manager Marketing, Rumah Makan Raja Es, Kota Kotamobagu].

Suroto. (2011). Strategi pembangunan dan perencanaan kesempatan kerja.

Susiani, S. (2017). Perlindungan hak pekerja perempuan dalam perspektif feminisme. Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI.

Tania, F. M. (2025, Agustus 3). Wawancara [Kepala Bagian Pasar Kota Tomohon].

YLBH. (2007). Panduan bantuan hukum di Indonesia. YLBH.a Padang, 5, 25–41.