



# Tinjauan Hukum Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Dan Kesetaraan Gender

Chikan Lousia Tania<sup>1\*</sup>, Rahmi Zubaedah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Ilmu Hukum, Universitas Singaperbangsa  
chikantania@gmail.com<sup>1</sup>, rahmi.zubaedah@fh.unsika.ac.id<sup>2</sup>

## Abstrak

Penelitian ini membahas perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di Indonesia dengan mengkaji aspek hukum ketenagakerjaan dan prinsip kesetaraan gender. Fokus utama adalah analisis hak-hak tenaga kerja perempuan, meliputi upah yang adil, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta kebijakan cuti melahirkan, yang dijamin dalam peraturan ketenagakerjaan dan instrumen internasional yang telah diratifikasi Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, meskipun regulasi mendukung perlindungan ini, pelaksanaan di lapangan masih terkendala diskriminasi gender dan kurangnya kepatuhan perusahaan terhadap aturan yang ada. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan pengawasan, penegakan hukum, serta sosialisasi untuk menjamin terpenuhinya hak-hak tenaga kerja perempuan secara merata dan konsisten.

**Kata Kunci:** Pekerja Perempuan, Kesetaraan Gender, Peraturan

*This research discusses legal protection for female workers in Indonesia by examining aspects of employment law and the principles of gender equality. The main focus is an analysis of women's labor rights, including fair wages, occupational health and safety protection, as well as maternity leave policies, which are guaranteed in labor regulations and international instruments that Indonesia has ratified. The research results show that, although regulations support this protection, implementation in the field is still hampered by gender discrimination and a lack of company compliance with existing regulations. This research recommends increasing supervision, law enforcement and outreach to ensure the fulfillment of women's labor rights evenly and consistently.*

**Keywords:** Female Workers, Gender Equality, Regulations

## PENDAHULUAN

Bekerja dapat dijelaskan sebagai aktivitas yang dilakukan oleh individu untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun untuk kepentingan orang lain. Bekerja mencakup berbagai jenis aktivitas, mulai dari pekerjaan formal yang terstruktur dalam organisasi, hingga pekerjaan informal yang lebih fleksibel. Aktivitas ini biasanya melibatkan penggunaan keterampilan, pengetahuan, dan waktu seseorang untuk mencapai hasil yang diinginkan, serta berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks hukum, bekerja juga merujuk pada hubungan antara pekerja dan pemberi kerja yang diatur oleh peraturan perundang-undangan, yang menetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta perlindungan hukum bagi pekerja.<sup>1</sup>

Sedangkan pekerjaan adalah aktivitas yang dilakukan oleh individu untuk memperoleh imbalan atau upah, yang biasanya dihasilkan melalui keterampilan, waktu, dan usaha. Menurut Soerjono Soekanto, pekerjaan tidak hanya mencakup aktivitas yang dilakukan dalam konteks formal, tetapi juga mencakup berbagai aktivitas lain yang dapat menghasilkan nilai ekonomi atau sosial. Pekerjaan dapat dianggap sebagai kontribusi individu kepada masyarakat dan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, baik itu sebagai karyawan, wiraswasta, atau dalam pekerjaan sukarela.<sup>2</sup>

Kini, dunia kerja tidak lagi didominasi oleh kaum lelaki; perempuan semakin menunjukkan peran yang signifikan dalam berbagai sektor. Perubahan ini dipicu oleh kesadaran akan pentingnya kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan, yang telah menjadi agenda global. Banyak perempuan yang kini menjabat sebagai pemimpin, profesional, dan pengusaha, menunjukkan bahwa kemampuan dan keterampilan mereka setara dengan rekan pria.

<sup>1</sup> Sunyoto, A. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.

<sup>2</sup> Soekanto, Soerjono. (2010). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.



Keberadaan perempuan dalam dunia kerja tidak hanya memberikan kontribusi ekonomi yang substansial, tetapi juga memperkaya dinamika di tempat kerja melalui perspektif dan pendekatan yang berbeda. Dengan adanya kebijakan yang mendukung, seperti cuti melahirkan dan perlindungan terhadap diskriminasi, semakin banyak perempuan yang mampu berpartisipasi aktif dan meraih kesuksesan dalam karier mereka. Transformasi ini menjadi bukti bahwa inklusi gender dalam dunia kerja tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi perusahaan dan masyarakat secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan produktif.

Transformasi peran perempuan dalam dunia kerja juga didukung oleh perkembangan teknologi dan digitalisasi yang membuka peluang baru bagi mereka untuk berpartisipasi dalam berbagai bidang. Pendidikan yang lebih aksesibel bagi perempuan telah meningkatkan jumlah tenaga kerja terampil di berbagai sektor, mulai dari teknologi informasi hingga bisnis.

Menurut Wati (2020), keberadaan perempuan dalam dunia kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi dan pengurangan kemiskinan, karena mereka sering kali berinvestasi kembali dalam pendidikan dan kesehatan keluarga mereka. Oleh karena itu, mendorong partisipasi perempuan dalam dunia kerja bukan hanya langkah menuju kesetaraan gender, tetapi juga strategi penting dalam mencapai pembangunan yang berkelanjutan.<sup>3</sup>

Dalam dunia kerja, perempuan selayaknya mendapatkan hak-hak yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang mereka berikan. Salah satu hak fundamental yang harus diperoleh adalah upah yang adil, yang mencerminkan nilai kerja dan produktivitas mereka, tanpa memandang gender. Hal ini penting untuk mengurangi kesenjangan upah yang sering kali masih terjadi di banyak sektor. Selain itu, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja juga merupakan hak yang tidak dapat diabaikan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat penting bagi perempuan, terutama mengingat bahwa mereka sering kali harus mengelola tanggung jawab ganda sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga.

Kebijakan cuti melahirkan yang memadai juga sangat diperlukan untuk mendukung perempuan dalam menjalani peran sebagai ibu tanpa harus mengorbankan karier mereka. Cuti melahirkan yang cukup tidak hanya memberikan kesempatan bagi perempuan untuk pulih setelah melahirkan, tetapi juga membantu mereka merawat anak pada tahap awal pertumbuhan. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan dalam konteks ini merupakan langkah penting dalam mencapai kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Dengan memastikan bahwa hak-hak ini dipenuhi, pemberi kerja tidak hanya memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkelanjutan, di mana perempuan dapat berkembang dan berkontribusi secara maksimal.<sup>4</sup>

Meskipun regulasi telah ada untuk melindungi hak-hak perempuan dalam dunia kerja, banyak dari hak tersebut yang sering kali tidak terpenuhi. Banyak perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan mengenai upah yang adil, sehingga perempuan sering kali menerima gaji lebih rendah dibandingkan rekan pria dengan posisi yang sama. Selain itu, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja sering kali diabaikan, berisiko menempatkan perempuan dalam kondisi kerja yang tidak aman. Kebijakan cuti melahirkan pun sering kali tidak dilaksanakan dengan baik, memaksa perempuan untuk kembali bekerja sebelum waktunya. Menurut Mulyadi (2019), pelanggaran terhadap hak-hak pekerja perempuan ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu tetapi juga memengaruhi produktivitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.<sup>5</sup>

Kesenjangan antara hak-hak yang seringkali tidak terpenuhi itulah yang akan menjadi pokok bahasan tulisan ini yaitu tinjauan hukum terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan di Indonesia: perspektif hukum ketenagakerjaan dan kesetaraan gender.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan merupakan isu penting dalam konteks kesetaraan gender dan hak asasi manusia. Menurut Soekanto (2010), perlindungan hukum harus mencakup aspek-aspek yang menjamin hak-hak individu, termasuk hak-hak perempuan di tempat kerja. Dalam konteks ketenagakerjaan, hak-hak ini mencakup upah yang adil, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hak cuti melahirkan.

Selanjutnya, penelitian oleh Ningsih dan Setiawan (2021) menegaskan bahwa meskipun terdapat regulasi yang mendukung perlindungan perempuan, pelaksanaan di lapangan sering kali mengalami kendala, termasuk diskriminasi gender dan kurangnya kesadaran akan hak-hak perempuan. Penelitian ini menunjukkan bahwa banyak pekerja perempuan masih menghadapi tantangan dalam mendapatkan upah yang setara dan akses terhadap fasilitas kesehatan yang memadai.

<sup>3</sup> Wati, S. (2020). Peran Perempuan dalam Pembangunan Ekonomi di Indonesia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

<sup>4</sup> Ningsih, R. & Setiawan, A. (2021). "Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia: Tinjauan Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja". *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(3), 251-270.

<sup>5</sup> Mulyadi, R. (2019). Dinamika Perlindungan Hukum bagi Perempuan Pekerja di Indonesia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.



Lebih lanjut, Mulyadi (2019) menjelaskan bahwa pelanggaran terhadap hak-hak pekerja perempuan tidak hanya berdampak negatif pada kesejahteraan individu, tetapi juga memengaruhi produktivitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Dengan demikian, penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana implementasi regulasi yang ada dapat ditingkatkan untuk memastikan hak-hak tenaga kerja perempuan terpenuhi secara optimal.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis-normatif dengan pendekatan deskriptif untuk mengeksplorasi perlindungan hak-hak tenaga kerja perempuan di Indonesia. Data dikumpulkan melalui studi pustaka yang mencakup berbagai literatur, peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang (UU) Ketenagakerjaan di Indonesia adalah UU No. 13 Tahun 2003, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian ini.

Analisis dilakukan dengan mengkaji dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber tertulis, termasuk buku, jurnal, dan laporan terkait.<sup>6</sup> Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, di mana peneliti mengidentifikasi pola dan tema yang muncul dari data yang dikumpulkan. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi aktual perlindungan hak-hak tenaga kerja perempuan, serta rekomendasi untuk perbaikan kebijakan yang ada.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tidak disangkal bahwa perempuan dan laki-laki mempunyai keadaan biologis yang berbeda. Perempuan secara bawaan umumnya mengalami menstruasi setiap bulan. Menstruasi pada perempuan datang dengan gejala yang tidak menyenangkan seperti payudara nyeri dan kencang, kram perut, sembelit atau diare, perut kembung, sakit kepala, badan serta suasana hati yang sensitif, dan masih banyak lainnya.<sup>7</sup>

Pasal 82 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menerangkan ketentuan: Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.<sup>8</sup>

Selain itu, undang-undang tersebut juga memberikan jaminan bagi pekerja perempuan untuk tidak kehilangan pekerjaan mereka selama masa cuti melahirkan, serta hak untuk mendapatkan gaji selama periode tersebut. Dengan adanya ketentuan ini, diharapkan perempuan dapat menjalani perannya sebagai ibu tanpa harus mengorbankan karier mereka, menciptakan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Kebijakan ini mencerminkan komitmen pemerintah dalam mendukung kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di tempat kerja.

Pemenuhan hak-hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan merupakan suatu keharusan yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja, bukan hanya sebagai kewajiban hukum, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi perempuan dalam dunia kerja. Mengacu pada prinsip kesetaraan gender dan hak asasi manusia, setiap pekerja, tanpa memandang gender, berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan setara. Ketidakpuasan atau pelanggaran terhadap hak ini dapat berdampak negatif tidak hanya pada kesehatan fisik dan mental pekerja perempuan, tetapi juga pada produktivitas perusahaan. Perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan cuti melahirkan berisiko menghadapi konsekuensi hukum dan reputasi yang buruk, serta dapat menurunkan motivasi dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, pemenuhan hak-hak tersebut sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkelanjutan, di mana pekerja perempuan dapat berkontribusi secara maksimal tanpa harus mengorbankan kesehatan dan kesejahteraan mereka.<sup>9</sup>

Meskipun undang-undang telah mengatur hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan, kenyataannya masih banyak perempuan yang menghadapi tantangan dalam memperoleh hak tersebut. Banyak perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan ini, di mana pekerja perempuan sering kali dipaksa untuk kembali bekerja lebih awal atau bahkan tidak mendapatkan cuti melahirkan sama sekali. Hal ini berbanding terbalik dengan tujuan dari regulasi tersebut, yang seharusnya memberikan perlindungan dan mendukung kesejahteraan ibu dan anak.

Menurut penelitian oleh Rahayu dan Utami (2021), sejumlah besar pekerja perempuan mengungkapkan bahwa mereka merasa tertekan untuk segera kembali bekerja karena takut kehilangan pekerjaan atau tidak mendapatkan dukungan dari atasan. Situasi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara kebijakan yang ada dan implementasinya di lapangan, yang berdampak pada kesehatan fisik dan mental perempuan serta kualitas kehidupan keluarga mereka.<sup>10</sup>

<sup>6</sup> Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

<sup>7</sup> Tia Monica Sihotang, *Hak Cuti Haid yang Kerap Dirampas Perusahaan dari Perempuan*, <https://www.hukumonline.com/berita/a/hak-cuti-haid-yang-kerap-dirampas-perusahaan-dari-perempuan-1t664b6c57bd24e/> diakses pada 29 Okt 2024

<sup>8</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>9</sup> Budianto, A. (2020). *Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja di Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

<sup>10</sup> Rahayu, S. & Utami, N. (2021). "Analisis Perlindungan Hak Cuti Melahirkan Bagi Perempuan Pekerja di Indonesia". *Jurnal Hukum dan Kebijakan Publik*, 5(1), 45-60.



Contoh nyata dari pelanggaran hak cuti melahirkan dapat dilihat dalam beberapa kasus yang terjadi di berbagai sektor, terutama di industri manufaktur dan layanan. Banyak perempuan yang bekerja di pabrik sering kali dipaksa untuk kembali bekerja dalam waktu yang singkat setelah melahirkan, meskipun mereka seharusnya mendapatkan hak cuti melahirkan selama tiga bulan.

Dalam sebuah survei yang dilakukan oleh Lembaga Perlindungan Perempuan (LPP) pada tahun 2022, ditemukan bahwa sekitar 40% responden mengaku tidak mendapatkan cuti melahirkan yang sesuai dengan ketentuan undang-undang. Mereka dilaporkan mengalami tekanan dari atasan yang mengharuskan mereka untuk kembali bekerja segera setelah melahirkan, bahkan dalam beberapa kasus, ada yang menghadapi pemotongan gaji atau ancaman kehilangan pekerjaan jika tidak memenuhi tuntutan tersebut. Situasi ini menggambarkan bahwa meskipun secara hukum hak tersebut diakui, praktik di lapangan sering kali bertentangan dengan tujuan perlindungan yang dimaksudkan.<sup>11</sup>

Agar hak-hak cuti melahirkan dan perlindungan tenaga kerja perempuan dapat diimplementasikan secara efektif, diperlukan komitmen yang kuat dari pemerintah, pengusaha, dan masyarakat. Pertama, pemerintah harus memperkuat pengawasan terhadap penerapan undang-undang ketenagakerjaan, termasuk sanksi yang tegas bagi perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja perempuan. Selain itu, sosialisasi mengenai hak-hak ini perlu ditingkatkan untuk memastikan bahwa semua pekerja, terutama perempuan, memahami hak yang mereka miliki. Pengusaha juga harus menciptakan kebijakan yang mendukung lingkungan kerja yang inklusif dan ramah keluarga, seperti fleksibilitas jam kerja dan dukungan untuk cuti melahirkan yang sesuai dengan ketentuan.

Dengan demikian, implementasi hak-hak ini tidak hanya memenuhi kewajiban hukum tetapi juga mendukung tercapainya kesetaraan gender di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang mengadopsi kebijakan ramah gender tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga produktivitas dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.<sup>12</sup>

Untuk mencapai kesetaraan gender dalam dunia kerja, hak-hak cuti melahirkan dan perlindungan tenaga kerja perempuan harus diimplementasikan dengan baik. Pertama, perusahaan perlu mengadopsi kebijakan yang transparan dan adil terkait cuti melahirkan, memastikan bahwa semua pekerja perempuan mendapatkan hak mereka tanpa diskriminasi. Selain itu, pelatihan bagi manajer dan staf tentang pentingnya kesetaraan gender dan dukungan terhadap pekerja perempuan dapat membantu menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif. Pemerintah juga berperan penting dalam memperkuat regulasi dan memberikan insentif bagi perusahaan yang mematuhi ketentuan perlindungan tenaga kerja perempuan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang mendukung bagi perempuan, sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal tanpa harus mengorbankan kesehatan dan kesejahteraan mereka. Menurut Hartati (2020), penerapan kebijakan yang mendukung hak-hak perempuan di tempat kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.<sup>13</sup>

## KESIMPULAN

Perlindungan hak-hak tenaga kerja perempuan, khususnya dalam hal cuti melahirkan, merupakan aspek krusial dalam upaya mencapai kesetaraan gender di dunia kerja. Meskipun undang-undang, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, telah menetapkan ketentuan yang jelas mengenai hak ini, realitas di lapangan sering kali menunjukkan ketidaksesuaian antara regulasi dan praktik. Banyak perempuan masih menghadapi tantangan dalam memperoleh hak-hak mereka, termasuk tekanan untuk kembali bekerja lebih awal, yang berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental mereka.

Implementasi yang efektif dari hak-hak ini sangat penting, dan memerlukan kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, dan masyarakat. Pemerintah harus memperkuat pengawasan serta sanksi bagi pelanggaran hak-hak perempuan di tempat kerja, sementara pengusaha diharapkan menciptakan kebijakan yang mendukung lingkungan kerja inklusif. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan pekerja perempuan dapat menjalankan peran mereka secara optimal, tanpa harus mengorbankan kesehatan dan kesejahteraan mereka.

Kesadaran akan pentingnya kesetaraan gender dan perlindungan hak-hak perempuan di tempat kerja akan membawa dampak positif tidak hanya bagi individu tetapi juga bagi pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Upaya bersama dalam memastikan pemenuhan hak-hak ini akan menjadi langkah penting menuju masyarakat yang lebih adil dan setara.

<sup>11</sup> Lembaga Perlindungan Perempuan. (2022). "Survei Perlindungan Hak Cuti Melahirkan di Sektor Manufaktur dan Layanan". Jakarta: LPP.

<sup>12</sup> Setyowati, D. (2021). "Peran Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Mencapai Kesetaraan Gender di Tempat Kerja". *Jurnal Kebijakan Publik dan Gender*, 3(2), 112-128.

<sup>13</sup> Hartati, S. (2020). *Kebijakan Kesetaraan Gender di Tempat Kerja: Tantangan dan Peluang*. Jakarta: Lembaga Penelitian Gender.



### DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, A. (2020). *Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja di Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. (t.thn.).
- Soekanto, S. (2010). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wati, S. (2020). *Peran Perempuan dalam Pembangunan Ekonomi di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sunyoto, A. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hartati, S. (2020). *Kebijakan Kesetaraan Gender di Tempat Kerja: Tantangan dan Peluang*. . Jakarta: Lembaga Penelitian Gender.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, R. (2019). *Dinamika Perlindungan Hukum bagi Perempuan Pekerja di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Lembaga Perlindungan Perempuan. (2022). Survei Perlindungan Hak Cuti Melahirkan di Sektor Manufaktur dan Layanan. *Jakarta: LPP*.
- Ningsih, R. &. (2021). Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia: Tinjauan Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja . *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(3), 251-270.
- Rahayu, S. &. (2021). Analisis Perlindungan Hak Cuti Melahirkan Bagi Perempuan Pekerja di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Kebijakan Publik*, 5(1), 45-60.
- Setyowati, D. (2021). Peran Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Mencapai Kesetaraan Gender di Tempat Kerja. *Jurnal Kebijakan Publik dan Gender*, 3(2), 112-128.
- sihotang, T. M. (2024, 05 20). *Hak Cuti Haid yang Kerap Dirampas Perusahaan dari Perempuan*. Diambil kembali dari Hukumonline: <https://www.hukumonline.com/berita/a/hak-cuti-haid-yang-kerap-dirampas-perusahaan-dari-perempuan-lt664b6c57bd24e/>