



Halu Oleo Law Review is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Bias Gender Dalam Perlindungan Pekerja Perempuan: Pendekatan *Feminist Legal Theory* Terhadap Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia

Gender Bias in the Protection of Women Workers: A Feminist Legal Theory Approach to Labor Law in Indonesia

Fitri Wardhani¹, Sri Winarsi², Juansih³

- ^{1.} Magister Sains Hukum Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga, Indonesia. E-mail: fitri.wardhani-2024@pasca.unair.ac.id
- ^{2.} Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Indonesia.. E-mail: sri.winarsi@fh.unair.ac.id
- ^{3.} Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga, Indonesia. E-mail: juansih_64@yahoo.co.id

ARTICLE INFO

Keywords:

Gender Bias;
Women Workers;
Legal Protection;
Labor Law;
Feminist Legal
Theory.

ABSTRACT

Gender inequality in the workplace remains a structural issue in Indonesian labor law. Low female labor force participation, wage gaps, inadequate fulfillment of maternity and menstrual leave rights, as well as the continued occurrence of violence and sexual harassment in the workplace, indicate a gap between normative legal protection and the concrete experiences of women workers. The research method used is normative legal research with legislative, conceptual, and case study approaches. The discussion results show that the protection of women workers still faces problems at the regulatory and implementation levels, mainly because the law often defines workers as neutral subjects without considering women's biological, social, and economic experiences. Through Feminist Legal Theory, legal reconstruction needs to be directed toward substantive justice that recognizes women's experiences, strengthens protection mechanisms, ensures the fulfillment of reproductive rights, and builds a labor system free from gender-based discrimination and violence.

INFO ARTIKEL

Kata kunci:

Bias Gender;
Pekerja Perempuan;
Perlindungan
Hukum;

ABSTRAK

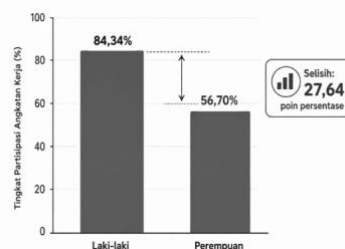
Ketimpangan gender dalam dunia kerja masih menjadi persoalan struktural dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Rendahnya partisipasi angkatan kerja perempuan, kesenjangan upah, lemahnya pemenuhan hak maternitas dan hak cuti haid, serta masih terjadinya kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja menunjukkan

Hukum Ketenagakerjaan; Teori Hukum Feminisme.	adanya jarak antara perlindungan hukum secara normatif dan pengalaman konkret pekerja perempuan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan studi kasus. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa perlindungan pekerja perempuan masih menghadapi persoalan pada tingkat pengaturan dan pelaksanaan, terutama karena hukum sering merumuskan pekerja sebagai subjek netral tanpa mempertimbangkan pengalaman biologis, sosial, dan ekonomi perempuan. Melalui <i>Feminist Legal Theory</i> , rekonstruksi hukum perlu diarahkan pada keadilan substantif yang mengakui pengalaman perempuan, memperkuat mekanisme perlindungan, menjamin pemenuhan hak reproduktif, serta membangun sistem ketenagakerjaan yang bebas dari diskriminasi dan kekerasan berbasis gender.
Riwayat Penerimaan	Diterima 27 Juni 2026 Direvisi 19 Oktober 2026 Diterbitkan 20 Oktober 2026

1. Introduction

Data Badan Pusat Statistik (BPS) dalam Berita Resmi Statistik “Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025” mencatat bahwa pada Februari 2025 tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki mencapai 84,34 persen, sedangkan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan berada pada angka 56,70 persen.¹ Selisih hampir 28 poin persentase tersebut memperlihatkan bahwa perempuan masih menghadapi hambatan yang lebih besar dalam memasuki pasar kerja dibandingkan laki-laki. Kondisi ini menunjukkan bahwa persoalan pekerja perempuan tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga berhubungan dengan akses, kesempatan, dan struktur sosial yang membatasi keterlibatan perempuan dalam kerja berbayar.²

Gambar 1. Tingkat Partisipasi Angkatan kerja Menurut Jenis Kelamin di Indonesia Tahun 2025



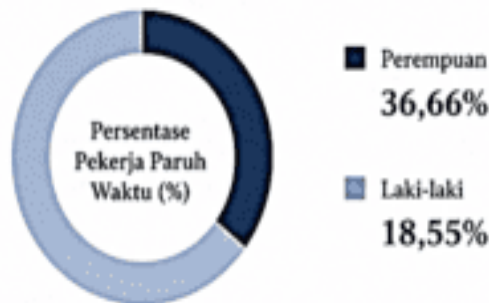
¹ Badan Pusat Statistik, “Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025,” *Berita Resmi Statistik* No. 44/05/Th. XXVIII (Jakarta: BPS, 5 Mei 2025), <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2025/05/05/2432/keadaan-ketenagakerjaan-indonesia-februari-2025.html>, diakses 19 Oktober 2026.

² Sarah Karen Iradukunda, Obed Nahayo, and Pinky Saptandari, “Gender Bias and Sexual Harassment in the Mining Industry: Unceasing Hurdles to Females’ Career Development and Work Safety,” *The Indonesian Journal Of Occupational Safety and Health* 10, no. 3 (November 2021): 402, <https://doi.org/10.20473/ijosh.v10i3.2021.402-411>.

Sumber: Badan Pusat Statistik RI, Berita Resmi Statistik No. 44/05/Th. XXVIII, "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025," 5 Mei 2025.

Rendahnya partisipasi perempuan dalam angkatan kerja tidak dapat dipahami sebagai persoalan pilihan individual semata. Partisipasi kerja perempuan dipengaruhi oleh pembagian kerja berbasis gender yang masih menempatkan perempuan sebagai penanggung jawab utama kerja domestik dan pengasuhan. Dalam struktur sosial semacam ini, perempuan kerap memikul beban ganda, yaitu bekerja di ruang publik sekaligus menjalankan kerja perawatan di ruang domestik. Beban tersebut berdampak pada ketersediaan waktu, mobilitas, kesempatan mengikuti pelatihan, kemampuan mempertahankan pekerjaan, serta peluang memperoleh promosi.³

Gambar 2. Tingkat Pekerja Paruh Waktu Menurut Jenis Kelamin



Sumber: Badan Pusat Statistik RI, 2024.

Lebih lanjut, ketimpangan gender dalam dunia kerja juga tampak pada struktur pengupahan. Data BPS dalam rilis "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024" (5 November 2024) mencatat rata-rata upah buruh laki-laki sebesar Rp3,54 juta per bulan, sedangkan rata-rata upah buruh perempuan sebesar Rp2,77 juta per bulan.⁴ Selisih Rp770 ribu per bulan tersebut memperlihatkan adanya jarak ekonomi yang nyata antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Pola yang sama masih terlihat pada Februari 2025, ketika rata-rata upah buruh laki-laki tercatat Rp3,37 juta per bulan, sedangkan rata-rata upah buruh perempuan Rp2,61 juta per bulan.⁵ Kesenjangan upah ini menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan dalam pasar kerja belum selalu diikuti oleh penghargaan ekonomi yang setara.⁶

³ Syfriza Davies Raihannabil et al., "Analysis of Socioeconomic and Demographic Characteristics of Female Participation in The Labor Market in Indonesia," *Jurnal Ketenagakerjaan* 20, no. 1 (July 2025), <https://doi.org/10.47198/jnaker.v20i1.464>.

⁴ Badan Pusat Statistik, "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024," *Berita Resmi Statistik* (Jakarta: BPS, 5 November 2024), <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/05/2373/>, diakses 19 Oktober 2026.

⁵ Badan Pusat Statistik, "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025."

⁶ Dixon Oppong and Richard Kwasi Bannor, "Gender and Power Work Relationships: A Systematic Review on the Evidence from Africa and Asia," *Cogent Social Sciences* 8, no. 1 (December 2022): 2031686, <https://doi.org/10.1080/23311886.2022.2031686>.

Kerentanan perempuan juga terlihat dari pola kerja paruh waktu. Pada Februari 2025, tingkat pekerja paruh waktu perempuan mencapai 36,66 persen, sedangkan laki-laki sebesar 18,55 persen.⁷ BPS mengategorikan pekerja paruh waktu sebagai penduduk yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu, tetapi tidak mencari pekerjaan atau tidak bersedia menerima pekerjaan lain. Angka ini menunjukkan bahwa perempuan lebih banyak berada dalam bentuk kerja dengan jam kerja lebih pendek. Perlu ditegaskan bahwa data tersebut baru menggambarkan distribusi jam kerja dan belum secara langsung menguji hubungan antara kerja paruh waktu dengan tingkat upah maupun cakupan jaminan sosial. Meski demikian, terdapat indikasi yang relevan: sebagaimana telah diuraikan, rata-rata upah buruh perempuan pada Februari 2025 masih lebih rendah sekitar Rp755 ribu per bulan dibandingkan laki-laki, dan kajian dekomposisi upah di Indonesia menemukan efek *sticky floor*, yaitu kesenjangan upah gender yang lebih lebar pada kelompok berupah rendah.⁸ Kerja paruh waktu dapat menjadi pilihan yang berkaitan dengan kebutuhan fleksibilitas, tetapi dalam pasar kerja yang perlindungannya terbatas, pola kerja tersebut berpotensi menempatkan perempuan pada upah rendah, jaminan sosial terbatas, dan posisi tawar yang lemah.⁹ Dengan demikian, hubungan antara kerja paruh waktu dengan upah rendah dan terbatasnya jaminan sosial diposisikan dalam artikel ini sebagai risiko struktural, bukan temuan kausal, dan masih perlu diuji lebih lanjut melalui data mikro Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas).

Selain itu, tingginya proporsi pekerja informal memperbesar risiko lemahnya perlindungan pekerja perempuan. Pada Februari 2025, BPS mencatat pekerja informal mencapai 86,58 juta orang atau 59,40 persen dari total penduduk bekerja. Sektor informal umumnya ditandai oleh ketiadaan kontrak kerja tertulis, kepastian upah yang rendah, akses jaminan sosial yang terbatas, serta mekanisme pengaduan yang lemah. Banyak perempuan bekerja dalam sektor rumah tangga, perdagangan kecil, pertanian, usaha keluarga, pekerja rumahan, kerja harian lepas, dan kerja berbasis platform digital. Bentuk-bentuk kerja tersebut sering berada di luar jangkauan pengawasan ketenagakerjaan formal.¹⁰

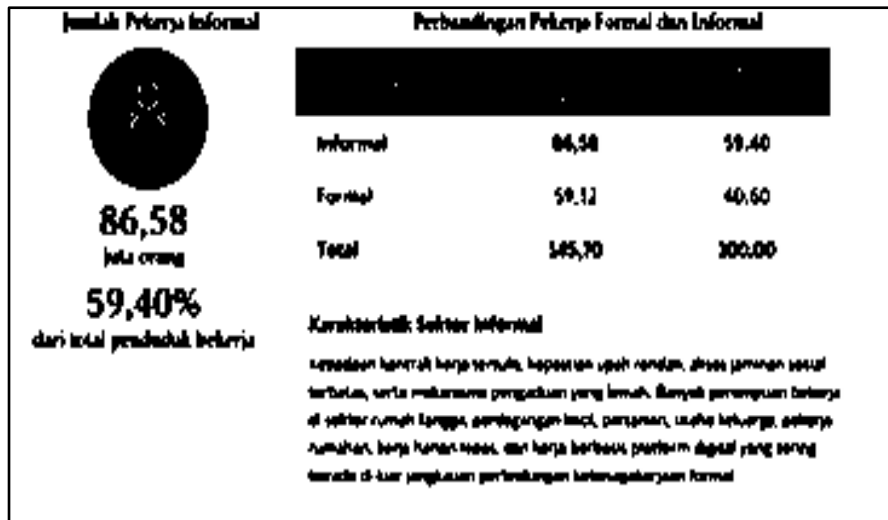
Gambar 3. Tingkat Kerentanan Perempuan dalam Pola Kerja Paruh Waktu

⁷ Badan Pusat Statistik, “Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025.”

⁸ Aisyah ‘Azizah Nur Rahmah and Wahyuni Andriana Sofa, “Revealing the Sticky Floor Effect of the Gender Wage Gap in Indonesia by Using an Unconditional Quantile Regression with RIF-OLS Approach,” *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan* 20, no. 2 (January 2026): 1047–60, <https://doi.org/10.30598/barekengvol20iss2pp1047-1060>.

⁹ Katrina J. Blindow et al., “Gender-Based Violence and Harassment at Work and Health and Occupational Outcomes. A Systematic Review of Prospective Studies,” *BMC Public Health* 24, no. 1 (July 2024): 1788, <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19304-0>.

¹⁰ Mulyadi Mulyadi, Sutarman Yodo, and Sulbana Sulbana, “Legal Protection for Female Workers in Indonesia (Study on the Rights of Female Workers in Tolitoli),” *Fiat Justisia: Jurnal Ilmu Hukum* 18, no. 4 (January 2025): 407–24, <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v18no4.3598>.



Sumber: Badan Pusat Statistik RI, 2024.

Ketimpangan gender juga tampak dalam akses perempuan terhadap posisi pengambilan keputusan. Data BPS mengenai proporsi perempuan dalam posisi manajerial menunjukkan bahwa pada tahun 2023 perempuan baru menempati sekitar 35,02 persen posisi manajerial. Angka ini menunjukkan bahwa perempuan dapat masuk ke dunia kerja, tetapi belum memperoleh akses yang setara terhadap jabatan strategis.¹¹ Kondisi tersebut menggambarkan adanya hambatan vertikal atau *glass ceiling* yang membatasi kemajuan karier perempuan. Hambatan tersebut dapat berkaitan dengan *stereotip* kepemimpinan, bias promosi, pembagian kerja domestik yang tidak setara, serta penilaian terhadap perempuan berdasarkan status perkawinan, kehamilan, dan tanggung jawab keluarga.¹²

Persoalan pekerja perempuan tidak hanya berkaitan dengan akses kerja, upah, dan jabatan, tetapi juga menyangkut keamanan serta martabat di tempat kerja. Berdasarkan Catatan Tahunan (CATAHU) 2024 sebagaimana dimuat dalam siaran pers resmi Komnas Perempuan pada peringatan Hari Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sedunia dan Hari Buruh Sedunia 2025, Komnas Perempuan mencatat bahwa sepanjang tahun 2024 terdapat 2.702 kasus kekerasan terhadap perempuan pekerja.¹³ Angka ini menunjukkan bahwa tempat kerja belum sepenuhnya menjadi ruang aman bagi perempuan. Kekerasan terhadap perempuan pekerja dapat

¹¹ Marie Hyland, Simeon Djankov, and Pinelopi Koujianou Goldberg, "Gendered Laws and Women in the Workforce," *American Economic Review: Insights* 2, no. 4 (December 2020): 475–90, <https://doi.org/10.1257/aeri.20190542>.

¹² Michelle E. Anderson et al., "Advocating for Paid Maternity Leave and Workplace Lactation Policy Reform and Implementation: Lessons Learned From Indonesia, Nigeria, the Philippines and Vietnam," *Maternal & Child Nutrition* 21, no. 2 (April 2025): e13784, <https://doi.org/10.1111/mcn.13784>.

¹³ Komnas Perempuan, "Siaran Pers Komnas Perempuan Memperingati Hari Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Sedunia 2025: Kenali dan Akui Risiko dari Pengalaman Perempuan Pekerja, Wujudkan K3 Inklusif" (Jakarta, 30 April 2025), <https://komnasperempuan.go.id/download-file/1358>, diakses 19 Oktober 2026; Komnas Perempuan, "Jamin Pemenuhan Hak dan Ruang Aman Perempuan Pekerja," Siaran Pers Memperingati Hari Buruh Sedunia 2025 (Jakarta, 1 Mei 2025), <https://komnasperempuan.go.id/download-file/1359>, diakses 19 Oktober 2026.

berbentuk kekerasan seksual, kekerasan psikis, kekerasan ekonomi, intimidasi, diskriminasi, dan pembungkaman terhadap korban yang melaporkan pelanggaran. Dalam relasi kerja yang timpang, korban sering menghadapi ketakutan kehilangan pekerjaan, stigma, relasi kuasa dengan atasan, serta lemahnya mekanisme pengaduan internal.¹⁴

Pelanggaran terhadap hak pekerja perempuan juga tampak dalam pemenuhan hak reproduktif. Survei Gajimu.com bersama serikat buruh di sektor tekstil, garmen, sepatu, dan kulit menunjukkan bahwa 1 dari 23 pekerja perempuan mengalami pelecehan seksual di tempat kerja. Survei yang sama mencatat 52 persen pekerja perempuan tidak memperoleh hak cuti haid dan 22,6 persen tidak menerima upah penuh saat menjalani cuti melahirkan.¹⁵ Data ini memperlihatkan bahwa pengalaman biologis perempuan, seperti menstruasi, kehamilan, melahirkan, dan pemulihan pascamelahirkan, belum sepenuhnya ditempatkan sebagai bagian penting dari perlindungan hukum ketenagakerjaan.¹⁶

Persoalan tersebut berkaitan erat dengan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Secara normatif, desain hukum K3 di Indonesia bertumpu pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja; Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menjamin hak setiap pekerja atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia; Pasal 87 yang mewajibkan setiap perusahaan menerapkan Sistem Manajemen K3 (SMK3); dan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3. Ketentuan-ketentuan tersebut dirumuskan dengan subjek pekerja yang netral gender. Kebutuhan khusus perempuan baru tampak secara terbatas dalam Pasal 76 UU Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.224/MEN/2003 yang mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00, serta dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 yang memuat pedoman pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja.¹⁷ Dalam siaran pers memperingati Hari K3 Sedunia 2025, Komnas Perempuan menekankan

¹⁴ Fungsional Statistisi, Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara et al., "Kesenjangan Upah Antargender Di Indonesia: Bukti Empiris Di Sektor Manufaktur," *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia* 18, no. 3 (July 2018): 1–21, <https://doi.org/10.21002/jepi.2018.12>.

¹⁵ Komnas Perempuan, "Siaran Pers Komnas Perempuan Memperingati Hari Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Sedunia 2025."

¹⁶ Ni Ketut Sari Adnyani and I. Wayan Landrawan, "Discrimination on the Right to Get Salary for Women Workers in Indonesia from the Ratification of International Conventions Perspective," *Pandecta Research Law Journal* 18, no. 1 (June 2023): 123–32, <https://doi.org/10.15294/pandecta.v18i1.44376>.

¹⁷ Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 76, Pasal 86 ayat (1), dan Pasal 87 ayat (1); Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00; Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.

bahwa sistem K3 perlu memperhatikan risiko, kebutuhan, dan pengalaman perempuan pekerja di sektor formal dan informal.¹⁸ Perempuan menghadapi risiko yang tidak selalu sama dengan laki-laki, termasuk paparan zat kimia tertentu, perjalanan kerja yang tidak aman, pelecehan seksual, kekerasan berbasis gender, kelelahan akibat beban kerja ganda, serta kerentanan dalam kerja digital dan *gig economy*.¹⁹ Sistem K3 yang tidak memasukkan pengalaman perempuan sebagai bagian dari desain perlindungan berpotensi menjadikan keselamatan kerja sebagai konsep yang netral secara formal, tetapi bias secara substantif.²⁰

Data *Women, Business and the Law 2024* dari World Bank mengidentifikasi bahwa Indonesia memperoleh skor 70,6 dari 100 dalam Indeks *Women, Business and the Law 2024*, lebih rendah dari rata-rata kawasan Asia Timur dan Pasifik sebesar 73,0. Pada indikator tertentu, Indonesia memperoleh skor 75 untuk *pay*, 40 untuk *parenthood*, dan 40 untuk *marriage*. Skor tersebut menunjukkan bahwa kerangka hukum yang mengatur kehidupan ekonomi perempuan masih memiliki ruang perbaikan, terutama terkait kesetaraan upah, perlindungan setelah memiliki anak, dan hak-hak yang berhubungan dengan status perkawinan.²¹

Mengacu landasan normatif perlindungan pekerja perempuan memiliki payung hukum yang luas. Mulai dari konstitusi Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Selanjutnya disebut UUD NRI 1945) menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 28D ayat (2) menegaskan hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Jaminan konstitusional tersebut diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, serta komitmen internasional melalui pengesahan *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984.

Pada tingkat sektoral, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, telah mengatur perlindungan bagi pekerja perempuan, antara lain perlindungan kerja malam (Pasal 76), hak istirahat pada masa haid (Pasal 81), hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan (Pasal 82 ayat (1)), hak istirahat karena keguguran (Pasal 82 ayat (2)), kesempatan menyusui (Pasal 83), hak atas upah penuh selama istirahat

¹⁸ Komnas Perempuan, "Siaran Pers Komnas Perempuan Memperingati Hari Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Sedunia 2025."

¹⁹ Reni Astuti, Fendy Suharidadi, and Erna Setijaninrum, "From 'Kodrat' to Code: Women Ride-Hailing Drivers Redefining Javanese Womanhood in the Gig Economy," *Feminist Encounters: A Journal of Critical Studies in Culture and Politics* 10, no. 1 (February 2026): 21, <https://doi.org/10.20897/femenc/17996>.

²⁰ Yan Chai et al., "Does Enhancing Paid Maternity Leave Policy Help Promote Gender Equality? Evidence from 31 Low- and Middle-Income Countries," *Gender Issues* 39, no. 3 (September 2022): 335–67, <https://doi.org/10.1007/s12147-021-09293-4>.

²¹ Keonhi Son, "Do International Treaties Have an Impact Only on Ratifying States? The Influence of the ILO Maternity Protection Conventions in 160 Countries between 1883 and 2018," *International Labour Review* 162, no. 2 (June 2023): 245–69, <https://doi.org/10.1111/ilr.12371>.

melahirkan (Pasal 84), serta larangan pemutusan hubungan kerja karena pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui (Pasal 153 ayat (1) huruf e). Perlindungan tersebut diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan, yang mengatur cuti melahirkan paling singkat tiga bulan pertama dan paling lama tiga bulan berikutnya apabila terdapat kondisi khusus (Pasal 4 ayat (3) huruf a), upah selama cuti (Pasal 5 ayat (2)), serta larangan memberhentikan ibu yang sedang menjalani cuti melahirkan (Pasal 5 ayat (1)). Selain itu, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual memberikan dasar hukum bagi pencegahan, penanganan, perlindungan, dan pemulihan korban kekerasan seksual, termasuk ketika kekerasan terjadi dalam relasi kerja. Dalam konteks hubungan kerja, Pasal 6 huruf c UU TPKS memidana penyalahgunaan kedudukan, wewenang, kepercayaan, atau ketergantungan seseorang; Pasal 15 ayat (1) huruf d memperberat pidana apabila perbuatan dilakukan oleh pemberi kerja atau atasan terhadap orang yang dipekerjakan atau bekerja dengannya; dan Pasal 79 ayat (2) huruf d menempatkan bidang ekonomi dan ketenagakerjaan sebagai salah satu ranah pencegahan.²² Rincian pasal tersebut menunjukkan bahwa pengakuan normatif atas pengalaman perempuan dalam hubungan kerja sebenarnya telah tersedia. Oleh karena itu, persoalan yang dianalisis dalam artikel ini bukan semata-mata kekosongan norma, melainkan cara norma tersebut dirumuskan, digantungkan pada aturan internal perusahaan, dan ditegakkan.

Ketersediaan berbagai instrumen hukum tersebut menunjukkan bahwa negara telah mengakui kebutuhan perlindungan khusus bagi perempuan dalam hubungan kerja. Persoalan utama terletak pada jarak antara pengaturan normatif dan pengalaman empiris pekerja perempuan. Hak cuti haid telah dikenal dalam hukum ketenagakerjaan, tetapi data menunjukkan masih terdapat pekerja perempuan yang tidak memperoleh hak tersebut. Hak cuti melahirkan telah diatur, tetapi data menunjukkan sebagian pekerja perempuan tidak menerima upah penuh saat menjalani cuti melahirkan. Prinsip kesetaraan dan larangan diskriminasi telah diakui, tetapi data partisipasi kerja, upah, kerja paruh waktu, posisi manajerial, dan kekerasan di tempat kerja masih memperlihatkan ketimpangan yang nyata.²³

Feminist Legal Theory menjadi relevan sebagai kerangka analisis. *Feminist Legal Theory* memandang hukum sebagai produk sosial yang tidak selalu bebas dari relasi kuasa patriarkal. Teori ini mengkritik gagasan kesetaraan formal yang hanya menekankan perlakuan sama antara laki-laki dan perempuan tanpa

²² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 76, 81, 82, 83, 84, dan 153 ayat (1) huruf e; Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan, Pasal 4 ayat (3) huruf a dan Pasal 5 ayat (1)–(2); Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, Pasal 6 huruf c, Pasal 15 ayat (1) huruf d, dan Pasal 79 ayat (2) huruf d.

²³ Icha Febriana Anggita Putri and Siciliya Mardian Yoel, "Pengaturan Hak Pekerja Perempuan Di Indonesia Dalam Perspektif Convention on The Elimination of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW)," *UNISKA LAW REVIEW* 3, no. 1 (June 2022): 1, <https://doi.org/10.32503/ulr.v3i1.2505>.

memperhitungkan perbedaan pengalaman, posisi sosial, serta beban struktural yang dialami perempuan. Melalui perspektif ini, perlindungan hukum bagi pekerja perempuan perlu diarahkan pada keadilan substantif, yaitu keadilan yang mengakui pengalaman konkret perempuan, mengoreksi ketimpangan relasi kuasa, serta memastikan akses yang setara terhadap hak, keamanan, martabat, kesehatan reproduksi, dan kesejahteraan dalam dunia kerja.²⁴

Kebaruan penelitian ini terletak pada upaya menghubungkan data empiris ketenagakerjaan, data kekerasan terhadap perempuan pekerja, data ekonomi perawatan, dan data kesenjangan hukum dengan kritik *Feminist Legal Theory* terhadap hukum ketenagakerjaan Indonesia. Posisi kebaruan tersebut dapat ditunjukkan melalui pemetaan kajian terdahulu. Mulyadi, Yodo, dan Sulbana mengkaji pelaksanaan hak pekerja perempuan di Kabupaten Tolitoli melalui pendekatan sosio-legal dan menemukan bahwa 90,2 persen perusahaan tidak memberikan cuti melahirkan, dengan hambatan utama berupa rendahnya kesadaran hak dan lemahnya penegakan hukum.²⁵ Okstriaana dan Munika membandingkan perlindungan pekerja perempuan pada kerja malam di Indonesia dan Malaysia serta merekomendasikan penguatan pengawasan.²⁶ Octwelfth dan Rasji menelaah penegakan hak cuti maternitas berdasarkan hukum ketenagakerjaan, sedangkan Putri dan Yoel membaca pengaturan hak pekerja perempuan dari perspektif CEDAW.²⁷ Kajian-kajian tersebut terutama menilai pelaksanaan dan penegakan norma yang telah ada atau mengukurnya dengan standar hak asasi internasional, tetapi belum menjadikan asumsi subjek pekerja netral di balik norma ketenagakerjaan sebagai objek kritik utama. Di sisi lain, kajian yang menggunakan *Feminist Legal Theory* belum diarahkan secara khusus pada hukum ketenagakerjaan Indonesia. Ardan dkk. menggunakan teori ini untuk reformasi hukum Indonesia secara umum dengan contoh kekerasan seksual, diskriminasi domestik, dan akses terhadap keadilan, sedangkan Dang menerapkan prinsip hukum feminis pada legislasi ketenagakerjaan Vietnam dan menunjukkan bahwa ketentuan yang tampak netral dapat melanggengkan ketertinggalan perempuan di tempat kerja.²⁸ Berbeda dari kajian-kajian tersebut,

²⁴ Siti Nurbayani, Moh. Dede, and Millary Agung Widiawaty, "Utilizing Library Repository for Sexual Harassment Study in Indonesia: A Systematic Literature Review," *Heliyon* 8, no. 8 (August 2022): e10194, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10194>.

²⁵ Mulyadi, Yodo, and Sulbana, "Legal Protection for Female Workers in Indonesia (Study on the Rights of Female Workers in Tolitoli)."

²⁶ Nur Rifa Okstriaana and Agnes Silvia Munika, "LEGAL PROTECTION OF WOMEN WORKERS ON THE NIGHT SHIFT (COMPARISION OF INDONESIA AND MALAYSIA)," *Indonesian Journal of Labour Law and Industrial Relations* 1, no. 01 (October 2024): 1–7, <https://doi.org/10.26740/ijllir.v1i01.35291>.

²⁷ Florentina Ezrahi Octwelfth and Rasji Rasji, "Enforcement of Maternity Leave Rights for Female Workers under Labor Law," *JHHK* 7, no. 2 (November 2025): 902–17, <https://doi.org/10.46924/jhhk.v7i2.351>; Putri and Yoel, "Pengaturan Hak Pekerja Perempuan Di Indonesia Dalam Perspektif Convention on The Elimination of All Forms Discrimination Againts Women (CEDAW)."

²⁸ Ardan Ardan et al., "REFORMASI HUKUM INDONESIA MELALUI LENSE FEMINIST LEGAL THEORY: MENYUSUN KEADILAN GENDER," *Yustitia* 11, no. 1 (April 2025): 54–69, <https://doi.org/10.31943/yustitia.v11i1.333>; Minh Hoang Dang, "Applying Feminist Legal Principles to

penelitian ini menggunakan parameter *Feminist Legal Theory* yang dirumuskan secara eksplisit pada bagian metode untuk menguji pasal-pasal kunci UU Ketenagakerjaan, putusan pengadilan hubungan industrial, dan data pelaksanaan dalam satu kerangka analisis. Penelitian ini menempatkan data TPAK, upah, informalitas, kerja paruh waktu, posisi manajerial, kerja perawatan, kekerasan terhadap perempuan pekerja, pelecehan seksual, pelanggaran hak cuti haid, pelanggaran hak cuti melahirkan, K3, dan indeks kesenjangan hukum sebagai dasar untuk membaca cara hukum memproduksi, membiarkan, atau membongkar bias gender dalam hubungan kerja.

Pada pokoknya dari uraian latar belakang tersebut, penelitian ini berangkat dengan adanya kesenjangan antara pengaturan hukum perlindungan pekerja perempuan dan realitas empiris ketenagakerjaan yang masih menunjukkan bias gender. Penelitian ini diarahkan untuk menganalisis problematika pengaturan hukum dan pelaksanaan perlindungan pekerja perempuan di Indonesia, serta merumuskan rekonstruksi hukum melalui *Feminist Legal Theory*. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini menjawab dua pertanyaan penelitian. Pertama, bagaimana problematika pengaturan hukum dan pelaksanaan perlindungan pekerja perempuan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia apabila diuji dengan parameter *Feminist Legal Theory*? Kedua, bagaimana rekonstruksi hukum ketenagakerjaan berbasis *Feminist Legal Theory* dirumuskan untuk mewujudkan perlindungan pekerja perempuan yang berkeadilan substantif? Melalui pendekatan tersebut, hukum ketenagakerjaan tidak hanya dipahami sebagai perangkat pengatur hubungan industrial, tetapi juga sebagai instrumen transformasi sosial untuk membangun sistem kerja yang lebih adil, setara, aman, dan responsif terhadap pengalaman perempuan.

2. Method

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Berdasarkan pemikiran tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis norma, prinsip, dan doktrin hukum yang berkaitan dengan perlindungan pekerja perempuan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.²⁹ Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah pengaturan hukum mengenai ketenagakerjaan, hak asasi manusia, penghapusan diskriminasi terhadap perempuan, perlindungan maternitas, dan kekerasan seksual. Pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep perlindungan hukum, kesetaraan gender, bias gender, dan *Feminist Legal Theory*. Pendekatan kasus

Achieve Gender Equality in Vietnam's Labor Legislation," *Cogent Social Sciences* 10, no. 1 (December 2024): 2350566, <https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2350566>.

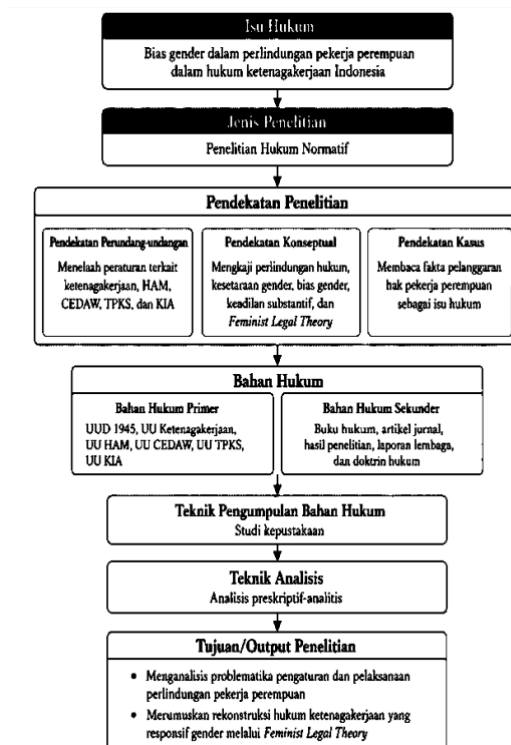
²⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019).

digunakan untuk membaca berbagai fakta pelanggaran hak pekerja perempuan sebagai isu hukum yang menunjukkan adanya kesenjangan antara norma dan pelaksanaan. Kasus dipilih secara purposif, yaitu putusan pengadilan hubungan industrial yang berkaitan langsung dengan hak maternitas pekerja perempuan, sehingga berfungsi sebagai ilustrasi analitis dan bukan representasi statistik. Analisis terhadap norma, data, dan putusan dilakukan dengan empat parameter *Feminist Legal Theory* yang diturunkan dari metode hukum feminis, yaitu *asking the woman question*, *feminist practical reasoning*, dan *consciousness-raising*.³⁰ Pertama, parameter subjek hukum, yaitu menguji apakah norma membayangkan pekerja sebagai subjek netral yang sebenarnya bertumpu pada pengalaman laki-laki. Kedua, parameter dampak, yaitu menguji apakah norma yang tampak netral menimbulkan kerugian yang tidak proporsional bagi perempuan, sehingga tolok ukurnya adalah kesetaraan substantif dan bukan sekadar kesetaraan formal. Ketiga, parameter relasi kuasa, yaitu menguji apakah pelaksanaan hak bergantung pada posisi tawar pekerja, aturan internal perusahaan, atau beban pembuktian yang diletakkan pada pekerja. Keempat, parameter pengalaman perempuan, yaitu menguji apakah menstruasi, kehamilan, melahirkan, menyusui, kerja perawatan, dan risiko kekerasan seksual diakui sebagai bagian dari desain perlindungan. Dalam pendekatan kasus, keempat parameter tersebut diterapkan dengan membaca fakta hukum, dasar hukum yang digunakan, pertimbangan hakim, dan amar putusan untuk menilai apakah pengalaman perempuan diakui atau justru dinetralisasi dalam penyelesaian sengketa. Sebagaimana alur proses riset digambarkan sebagai berikut.³¹

Gambar 4. *Flowchart Research Process*

³⁰ Katharine T. Bartlett, "Feminist Legal Methods," *Harvard Law Review* 103, no. 4 (1990): 829–88.

³¹ Christina Nm Tobing, "LEGAL PROTECTION ON FEMALE WORKERS SUBJECT TO HARRASSMENT IN WORK RELATIONS," *Jurnal Hukum Dan Peradilan* 9, no. 3 (December 2020): 337, <https://doi.org/10.25216/jhp.9.3.2020.337-362>.



Sumber: Diolah oleh Penulis, 2026.

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang relevan, antara lain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan CEDAW, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan. Bahan hukum sekunder meliputi buku hukum, artikel jurnal, hasil penelitian, laporan lembaga, dan doktrin hukum yang relevan. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan, kemudian dianalisis secara preskriptif-analitis untuk menilai problematika pengaturan dan pelaksanaan perlindungan pekerja perempuan serta merumuskan rekonstruksi hukum ketenagakerjaan yang responsif gender melalui *Feminist Legal Theory*.³²

³² Ardan Ardan et al., “REFORMASI HUKUM INDONESIA MELALUI LENSE FEMINIST LEGAL THEORY: MENYUSUN KEADILAN GENDER,” *Yustitia* 11, no. 1 (April 2025): 54–69, <https://doi.org/10.31943/yustitia.v11i1.333>.

3. Main Heading of The Analysis or Results

3.1. Problematika Pengaturan Hukum dan Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Perempuan di Indonesia

Perlindungan pekerja perempuan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia secara normatif telah memperoleh pengaturan dalam berbagai ketentuan hukum. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur beberapa hak yang secara langsung berkaitan dengan pengalaman biologis dan sosial perempuan, antara lain perlindungan kerja malam, hak cuti haid, hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, hak istirahat karena keguguran kandungan, kesempatan menyusui, hak atas upah penuh selama menggunakan hak istirahat tertentu, serta larangan pemutusan hubungan kerja karena pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui.³³ Secara konseptual, keberadaan ketentuan tersebut memperlihatkan bahwa negara telah mengakui adanya kebutuhan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan. Pengaturan tersebut dapat dilihat dalam beberapa pasal kunci berikut.

Tabel 1. Ketentuan Pasal-Pasal Kunci tentang Perlindungan Pekerja Perempuan dan Isunya

Pasal	Bunyi ketentuan relevan	Isu hukum
Pasal 76 ayat (1) UU Ketenagakerjaan	"Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00."	Perlindungan kerja malam bagi pekerja perempuan muda.
Pasal 76 ayat (2)	Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil pada pukul 23.00-07.00 apabila menurut dokter berbahaya bagi kesehatan/keselamatan kandungan atau dirinya.	Perlindungan perempuan hamil dalam kerja malam.
Pasal 76 ayat (3) s.d. (4)	Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pukul 23.00 s.d. 07.00 wajib memberi makanan-minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan	K3, keamanan, dan perlindungan dari kekerasan/pelecehan.

³³ Dorota Węziak-Białowolska, Piotr Białowolski, and Eileen McNeely, "The Impact of Workplace Harassment and Domestic Violence on Work Outcomes in the Developing World," *World Development* 126 (February 2020): 104732, <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104732>.

	keamanan, serta menyediakan angkutan antar-jemput bagi pekerja yang berangkat/pulang pukul 23.00 s.d. 05.00.	
Pasal 81 ayat (1)	“Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.”	Hak cuti haid sebagai hak reproduktif.
Pasal 81 ayat (2)	Pelaksanaan hak cuti haid diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.	Titik problematik: hak bergantung pada aturan internal dan posisi tawar pekerja.
Pasal 82 ayat (1)	Pekerja perempuan berhak istirahat 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.	Hak cuti hamil dan melahirkan.
Pasal 82 ayat (2)	Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak istirahat 1,5 bulan atau sesuai surat keterangan dokter/bidan.	Perlindungan pascakeguguran.
Pasal 83	Pekerja perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya apabila harus dilakukan selama waktu kerja.	Hak menyusui dan dukungan laktasi.
Pasal 84	Pekerja yang menggunakan hak istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.	Hak ekonomi selama cuti maternitas.
Pasal 153 ayat (1) huruf e	Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.	Larangan diskriminasi berbasis maternitas.

Pasal 153 ayat (1) huruf i	Pengusaha dilarang melakukan PHK karena perbedaan jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.	Larangan diskriminasi gender dan status perkawinan.
Pasal 153 ayat (2)	PHK dengan alasan sebagaimana ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.	Akibat hukum PHK diskriminatif.
Pasal 185	Pelanggaran terhadap Pasal 82 termasuk ketentuan yang dapat dikenakan sanksi pidana penjara 1 s.d. 4 tahun dan/atau denda Rp100.000.000–Rp400.000.000.	Sanksi terhadap pelanggaran hak maternitas.
Pasal 187	Pelanggaran terhadap Pasal 76 dapat dikenakan pidana kurungan 1 s.d. 12 bulan dan/atau denda Rp10.000.000–Rp100.000.000.	Sanksi pelanggaran perlindungan kerja malam.

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2026.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan telah mengenal pengalaman biologis perempuan sebagai objek perlindungan. Pengaturan mengenai haid, kehamilan, melahirkan, keguguran kandungan, menyusui, dan kerja malam memperlihatkan bahwa pekerja perempuan tidak sepenuhnya diperlakukan sama dengan pekerja laki-laki dalam arti formal. Perlakuan khusus tersebut dibutuhkan karena perempuan memiliki pengalaman tubuh dan risiko sosial yang berbeda dalam dunia kerja. Meski begitu, permasalahan muncul ketika perlindungan khusus tersebut tidak ditempatkan sebagai bagian dari keadilan substantif, melainkan hanya sebagai pengecualian terhadap model pekerja yang dianggap netral.³⁴

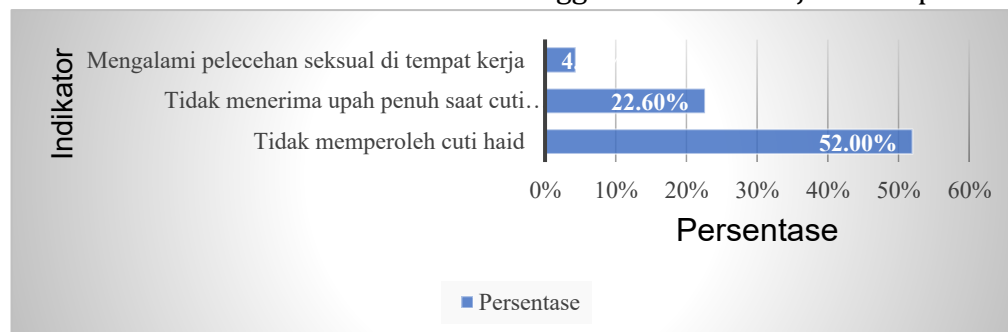
Model pekerja netral menjadi salah satu sumber bias gender dalam hukum ketenagakerjaan. Hukum sering membayangkan pekerja sebagai subjek yang tersedia penuh untuk bekerja, tidak memiliki beban pengasuhan, tidak mengalami menstruasi, tidak hamil, tidak melahirkan, tidak menyusui, dan tidak menghadapi risiko kekerasan seksual secara spesifik. Model pekerja seperti ini lebih dekat dengan pengalaman laki-laki sebagai standar umum hubungan kerja. Akibatnya, pengalaman perempuan

³⁴ Adnyani and Landrawan, “Discrimination on the Right to Get Salary for Women Workers in Indonesia from the Ratification of International Conventions Perspective.”

ditempatkan sebagai keadaan khusus yang perlu diberi dispensasi, bukan sebagai bagian integral dari desain hubungan kerja yang adil.³⁵

Permasalahan tersebut dapat dilihat secara jelas dalam pengaturan cuti haid. Pasal 81 ayat (1) UU Ketenagakerjaan memang mengakui hak pekerja perempuan yang merasakan sakit saat haid untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua. Akan tetapi, Pasal 81 ayat (2) menyerahkan pelaksanaannya kepada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Konstruksi ini menimbulkan persoalan karena akses terhadap hak cuti haid menjadi sangat bergantung pada kebijakan internal perusahaan. Dalam hubungan kerja yang timpang, pekerja perempuan dapat mengalami hambatan administratif, stigma, atau tekanan psikologis ketika menggunakan hak tersebut. Problematika tersebut terlihat dari data pelaksanaan hak pekerja perempuan berikut.

Gambar 5. Indikator dan Persentase Pelanggaran Hak Pekerja Perempuan



Sumber: KOMNAS Perempuan bersama serikat buruh TGSL, 2025.

Data tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara perlindungan normatif dan pengalaman konkret pekerja perempuan. Angka 52 persen pekerja perempuan yang tidak memperoleh hak cuti haid memperlihatkan bahwa hak reproduktif belum bekerja sebagai hak yang otomatis.³⁶ Dari sisi kualitatif, kondisi ini memperlihatkan bahwa menstruasi belum sepenuhnya diakui sebagai pengalaman biologis yang membutuhkan perlindungan bermartabat. Hak cuti haid dapat berubah menjadi hak yang sulit digunakan apabila pekerja harus melalui prosedur berlebihan, menunjukkan surat keterangan, atau menghadapi stigma dari atasan dan rekan kerja.

Hak maternitas juga menghadapi problem pelaksanaan. Pasal 82 UU Ketenagakerjaan memberikan hak istirahat 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan. Pasal 84 menegaskan bahwa pekerja yang menggunakan hak tersebut berhak mendapat upah penuh. Sejak 2024, kedua pasal tersebut harus dibaca bersama Pasal 4 ayat (3) huruf a dan Pasal 5 UU Nomor 4 Tahun 2024 yang mengatur cuti melahirkan paling singkat tiga bulan pertama dan dapat ditambah

³⁵ Ayu Sofia Rahmi, Ida Widianingsih, and Erna Herawati, "Providing House of Women Workers Protection in Workplace, Indonesia's New Policy," *Journal La Sociale* 6, no. 3 (May 2025): 873–82, <https://doi.org/10.37899/journal-la-sociale.v6i3.1895>.

³⁶ Nur Rifa Okstiana and Agnes Silvia Munika, "LEGAL PROTECTION OF WOMEN WORKERS ON THE NIGHT SHIFT (COMPARISION OF INDONESIA AND MALAYSIA)," *Indonesian Journal of Labour Law and Industrial Relations* 1, no. 01 (October 2024): 1–7, <https://doi.org/10.26740/ijllir.v1i01.35291>.

paling lama tiga bulan berikutnya apabila terdapat kondisi khusus, dengan upah penuh untuk empat bulan pertama dan 75 persen dari upah untuk bulan kelima dan keenam, serta larangan memberhentikan ibu yang menjalani cuti tersebut.³⁷ Hubungan antarnorma ini menimbulkan tiga konsekuensi bagi hak pekerja. Pertama, hak atas upah penuh melekat pada hak istirahat, sehingga ketika pengusaha menyangkal hak istirahat atau mengualifikasikan ketidakhadiran pekerja selama cuti sebagai pelanggaran, hak ekonomi pekerja ikut hilang. Kedua, ketentuan pidana Pasal 185 UU Ketenagakerjaan secara eksplisit menyebut pelanggaran Pasal 82, tetapi tidak menyebut Pasal 84 mengenai upah penuh, sehingga dalam praktik pemenuhan upah selama cuti lebih banyak dituntut melalui perselisihan hak di pengadilan hubungan industrial. Ketiga, perpanjangan cuti berdasarkan UU Nomor 4 Tahun 2024 disertai penurunan upah menjadi 75 persen pada bulan kelima dan keenam, sehingga pekerja yang paling membutuhkan pemulihan karena kondisi khusus justru menanggung sebagian biaya ekonominya. Secara normatif, ketentuan ini memberikan perlindungan bagi perempuan dalam masa kehamilan, persalinan, dan pemulihan pascamelahirkan. Secara faktual, data menunjukkan bahwa 22,6 persen pekerja perempuan tidak menerima upah penuh saat menjalani cuti melahirkan. Angka ini memperlihatkan bahwa hak maternitas masih dapat diperlakukan sebagai beban ekonomi bagi perusahaan.³⁸

Larangan pemutusan hubungan kerja karena alasan maternitas juga telah diatur secara tegas. Pasal 153 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan melarang pengusaha melakukan PHK dengan alasan pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui. Pasal 153 ayat (2) menyatakan bahwa PHK dengan alasan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Secara tekstual, norma ini terlihat kuat karena tidak hanya melarang PHK diskriminatif, tetapi juga menentukan akibat hukumnya. Permasalahan muncul ketika alasan kehamilan atau maternitas tidak dinyatakan secara terbuka oleh pengusaha. Alasan tersebut dapat dibungkus melalui dalih lain, seperti ketidakhadiran, penurunan kinerja, efisiensi, berakhirnya kontrak, atau dianggap mengundurkan diri.³⁹

Studi kasus dalam putusan pengadilan memperlihatkan pola tersebut. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg dalam perkara Denis melawan PT Kharisma Parwitex

³⁷ Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan, Pasal 4 ayat (3) huruf a dan ayat (5) serta Pasal 5 ayat (1) dan ayat (2); Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 82, Pasal 84, dan Pasal 185.

³⁸ Anna Wijayanti, "Menuju Perlindungan Maternitas Inklusif: Optimalisasi Skema Jaminan Sosial Di Indonesia," *Jurnal Jamsostek* 3, no. 1 (July 2025): 111–32, <https://doi.org/10.61626/jamsostek.v3i1.102>.

³⁹ Rizki Bagus Prasetio, "Kebijakan Cuti Ayah Dalam Undang-Undang Kesejahteraan Ibu Dan Anak: Politik Hukum Dan Tantangan Dalam Mewujudkan Perlindungan Hak Maternitas Dan Kesetaraan Gender," *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 19, no. 2 (August 2025): 165–84, <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2025.V19.165-184>.

menunjukkan bahwa hak maternitas dapat menjadi bagian dari sengketa hubungan industrial. Dalam perkara ini, pekerja yang terikat perjanjian kerja waktu tertentu mengajukan cuti hamil dan melahirkan, tetapi ketidakhadirannya selama cuti dikualifikasikan oleh perusahaan sebagai pengunduran diri. Majelis hakim mempertimbangkan bahwa penggunaan hak istirahat melahirkan yang sesuai dengan Pasal 82 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tidak dapat dikualifikasikan sebagai pengunduran diri. Dalam putusan tersebut, pengadilan mengabulkan gugatan sebagian dan menghukum perusahaan untuk membayar hak pekerja dengan total Rp43.050.018. Secara kuantitatif, nilai Rp6.622.449 sebagai hak cuti hamil melahirkan menunjukkan bahwa hak maternitas bukan isu abstrak, melainkan hak ekonomi konkret yang dapat dihitung dan disengketakan. Putusan ini memperlihatkan bahwa perlindungan maternitas belum bekerja secara otomatis. Pekerja perempuan harus menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk memperoleh hak yang secara normatif telah dijamin oleh undang-undang. Kondisi ini menunjukkan bahwa hukum bekerja secara reaktif setelah terjadi pelanggaran, bukan secara preventif untuk mencegah pelanggaran sejak awal.⁴⁰

Dibaca dengan parameter *Feminist Legal Theory*, pertimbangan hakim dalam perkara tersebut bersifat ambivalen. Pada parameter pengalaman perempuan, hakim mengakui cuti melahirkan sebagai hak yang sah sehingga tidak dapat dijadikan dasar untuk menganggap pekerja mengundurkan diri. Namun, pada parameter relasi kuasa, hubungan kerja tetap dinyatakan putus dengan alasan efisiensi disertai kompensasi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sejalan dengan petitum pekerja yang meminta hubungan kerja dinyatakan putus. Akibatnya, dimensi diskriminatif perkara tidak dinamai secara tegas, dan Pasal 153 ayat (1) huruf e serta ayat (2), yang menentukan bahwa PHK karena kehamilan atau melahirkan batal demi hukum dan pekerja wajib dipekerjakan kembali, tidak menjadi dasar pemulihan. Pelanggaran hak reproduktif pada akhirnya diselesaikan sebagai persoalan kompensasi finansial, bukan pemulihan hak untuk tetap bekerja.

Studi kasus lain dapat dilihat dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 129/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg tanggal 4 Maret 2020 yang berkaitan dengan Serly Nainggolan melawan PT Mulia Inti Sejahtera Packindo.⁴¹ Dalam kajian terhadap putusan tersebut, pekerja perempuan mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak ketika sedang melaksanakan cuti hamil

⁴⁰ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg; Bimo Prasetyo, "Penggugat yang Mengajukan Cuti Hamil dan Melahirkan Dianggap Mengundurkan Diri oleh Perusahaan," 1 November 2024, <https://bimoprasetyo.com/penggugat-yang-mengajukan-cuti-hamil-dan-melahirkan-dianggap-mengundurkan-diri-oleh-perusahaan/>, diakses 19 Oktober 2026; Sola Berliana Febrianti Gratia, "Tinjauan Hukum terhadap Kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang Didasarkan pada Alasan Cuti Hamil atau Melahirkan di PT Kharisma Parwitex (Studi Putusan Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg)" (Skripsi, Universitas Diponegoro, 2025), <https://eprints2.undip.ac.id/id/eprint/32605/>.

⁴¹ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 129/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg, diucapkan 4 Maret 2020, Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/94fe80270add7839e7e320b015c7dae4.html>, diakses 19 Oktober 2026.

dan melahirkan. Perkara ini berkaitan langsung dengan Pasal 82 UU Ketenagakerjaan mengenai hak cuti hamil dan melahirkan serta Pasal 153 ayat (1) huruf e mengenai larangan PHK karena pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui. Perkara ini berlanjut ke tingkat kasasi. Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 947 K/Pdt.Sus-PHI/2020 tanggal 13 Agustus 2020 menolak permohonan kasasi yang diajukan PT Mulia Inti Sejahtera Packindo sehingga perkara berkekuatan hukum tetap.⁴² Penolakan tersebut menunjukkan bahwa Mahkamah Agung tidak menemukan kesalahan penerapan hukum yang cukup untuk membatalkan putusan *judex facti*. Dibaca dengan parameter relasi kuasa, rangkaian proses ini memperlihatkan beban yang harus dipikul pekerja: sejak gugatan didaftarkan pada 30 Oktober 2019 hingga putusan kasasi pada 13 Agustus 2020, pekerja yang kehilangan pekerjaan pada masa cuti melahirkan harus menempuh hampir sepuluh bulan proses peradilan untuk memperoleh kepastian atas hak yang menurut Pasal 153 ayat (2) seharusnya melekat secara otomatis. Sebaliknya, perusahaan dapat memperpanjang sengketa melalui upaya hukum, sementara pekerja berpotensi menghadapi ketidakpastian penghasilan tepat pada fase pascapersalinan.

Kedua putusan tersebut dipilih secara purposif sebagai ilustrasi analitis dan tidak dimaksudkan untuk merepresentasikan kondisi nasional. Keduanya sama-sama melibatkan hak maternitas pekerja perempuan, berkaitan dengan PHK atau perselisihan hubungan industrial, dan memperlihatkan bahwa pekerja perempuan harus menggunakan mekanisme penyelesaian perselisihan untuk memperoleh pengakuan atau pemulihan hak. Secara kualitatif, pola ini menunjukkan bahwa hak reproduktif perempuan belum sepenuhnya ditempatkan sebagai hak yang melekat dan wajib dipenuhi secara otomatis. Hak tersebut sering baru diakui setelah pekerja masuk ke mekanisme litigasi atau perselisihan hubungan industrial.

Permasalahan pelaksanaan perlindungan pekerja perempuan tidak hanya berkaitan dengan cuti haid dan maternitas, tetapi juga dengan keamanan di tempat kerja. Pasal 76 UU Ketenagakerjaan telah mengatur kewajiban pengusaha untuk menjaga kesusilaan dan keamanan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Ketentuan ini penting karena pekerja perempuan menghadapi risiko berbasis gender, terutama dalam kerja malam, perjalanan kerja, dan relasi kuasa di tempat kerja. Di sisi lain, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual telah memberikan dasar hukum bagi pencegahan, penanganan, perlindungan, dan pemulihan korban kekerasan seksual. Dengan dasar hukum tersebut, kekerasan seksual di tempat kerja seharusnya tidak hanya dibaca sebagai isu pidana, tetapi juga sebagai isu ketenagakerjaan.⁴³

⁴² Putusan Mahkamah Agung Nomor 947 K/Pdt.Sus-PHI/2020, diucapkan 13 Agustus 2020, Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/zaec37bfde73c9369165313432323535>, diakses 19 Oktober 2026.

⁴³ *Loc.Cit.* Iradukunda, Nahayo, and Saptandari, "Gender Bias and Sexual Harassment in the Mining Industry."

Hubungan antara UU TPKS, kewajiban K3 pengusaha, dan mekanisme hubungan industrial dapat dijabarkan dalam tiga lapis. Pertama, lapis pidana melalui UU TPKS menjangkau pelaku: Pasal 6 huruf c memidana penyalahgunaan kedudukan, wewenang, atau ketergantungan seseorang, dan Pasal 15 ayat (1) huruf d memperberat pidana sepertiga apabila dilakukan oleh pemberi kerja atau atasan terhadap orang yang dipekerjakan atau bekerja dengannya. UU TPKS juga menjamin hak korban atas penanganan, perlindungan, dan pemulihan (Pasal 66–70), termasuk perlindungan dari kehilangan pekerjaan (Pasal 69), serta menempatkan bidang ekonomi dan ketenagakerjaan sebagai ranah pencegahan (Pasal 79 ayat (2) huruf d). Kedua, lapis K3 menjangkau kewajiban pengusaha: Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjamin hak pekerja atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta moral dan kesusilaan, Pasal 87 mewajibkan penerapan SMK3, Pasal 76 ayat (3) mewajibkan pengusaha menjaga kesusilaan dan keamanan pekerja perempuan pada kerja malam, dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 memberikan pedoman pembentukan satuan tugas serta mekanisme pengaduan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja. Ketiga, lapis hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi jalur pemulihan hak ketenagakerjaan korban, misalnya ketika korban dimutasi, tidak diperpanjang kontraknya, atau diberhentikan setelah melapor, melalui perundingan bipartit, mediasi, dan gugatan perselisihan hak atau perselisihan PHK. Persoalannya, ketiga lapis tersebut belum terhubung: proses pidana tidak otomatis memulihkan hak ketenagakerjaan korban, kewajiban K3 belum secara tegas memasukkan kekerasan berbasis gender sebagai risiko kerja yang wajib dikendalikan dalam peraturan setingkat undang-undang atau peraturan pemerintah, dan mekanisme hubungan industrial belum mengenal pembagian beban pembuktian yang memperhitungkan relasi kuasa antara korban dan pengusaha.⁴⁴

Data Komnas Perempuan yang mencatat 2.702 kasus kekerasan terhadap perempuan pekerja sepanjang tahun 2024 memperkuat analisis tersebut. Angka ini menunjukkan bahwa tempat kerja belum sepenuhnya menjadi ruang aman bagi perempuan. Kekerasan terhadap perempuan pekerja dapat berbentuk pelecehan seksual, kekerasan psikis, kekerasan ekonomi, intimidasi, diskriminasi, dan pembungkaman terhadap korban. Dalam hubungan kerja yang timpang, korban sering menghadapi ketakutan kehilangan pekerjaan, stigma, relasi kuasa dengan atasan, dan lemahnya mekanisme pengaduan internal. Perlindungan dari kekerasan seksual perlu diintegrasikan ke dalam sistem ketenagakerjaan, pengawasan perusahaan, serta

⁴⁴ Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, Pasal 6 huruf c, Pasal 15 ayat (1) huruf d, Pasal 66–70, dan Pasal 79 ayat (2) huruf d; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 76 ayat (3), Pasal 86 ayat (1), dan Pasal 87; Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Keterkaitan antara norma, data, dan problem pelaksanaan dapat diringkas dalam tabel berikut.⁴⁵

Tabel 2. Norma, Fakta Hukum, dan Problem Pelaksanaan

Aspek perlindungan	Norma hukum	Data/fakta	Masalah pelaksanaan	Analisis bias gender
Cuti haid	Pasal 81 UU Ketenagakerjaan	52% pekerja perempuan tidak memperoleh hak cuti haid	Hak bergantung pada aturan perusahaan dan posisi tawar pekerja	Menstruasi belum dipahami sebagai pengalaman biologis yang membutuhkan perlindungan bermartabat.
Cuti melahirkan	Pasal 82 UU Ketenagakerjaan	22,6% pekerja perempuan tidak menerima upah penuh saat cuti melahirkan	Hak cuti tidak selalu disertai pemenuhan hak ekonomi	Maternitas dipandang sebagai beban produktivitas, bukan hak pekerja.
Upah penuh saat cuti	Pasal 84 UU Ketenagakerjaan	Hak upah penuh masih disengketakan dalam kasus PHI	Pekerja harus menempuh sengketa untuk memperoleh hak	Hukum bekerja reaktif, bukan preventif.
Larangan PHK karena maternitas	Pasal 153 ayat (1) huruf e dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan	Putusan PHI menunjukkan perkara terkait PHK/perselisihan saat cuti hamil dan melahirkan	Alasan diskriminatif dapat disamakan melalui alasan formal	Pengalaman reproduktif perempuan dapat dibaca sebagai gangguan kerja.
Kerja malam dan keamanan	Pasal 76 UU Ketenagakerjaan	Risiko perjalanan kerja, pelecehan seksual, dan kekerasan	Perlindungan keamanan belum sepenuhnya terintegrasi	K3 masih sering dibangun dari pengalaman pekerja yang dianggap netral.

⁴⁵ Florentina Ezrahi Octwelfth and Rasji Rasji, "Enforcement of Maternity Leave Rights for Female Workers under Labor Law," *JlHK* 7, no. 2 (November 2025): 902–17, <https://doi.org/10.46924/jlhk.v7i2.351>.

		berbasis gender masih terjadi	dengan perspektif gender	
Kekerasan seksual	UU TPKS	2.702 kasus kekerasan terhadap perempuan pekerja sepanjang 2024	Kanal pengaduan dan pemulihan belum selalu aman bagi korban	Kekerasan seksual belum sepenuhnya dibaca sebagai isu hubungan kerja.

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2026.

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa problem perlindungan pekerja perempuan berada pada tiga tingkat. Pertama, pada tingkat pengaturan, norma hukum masih cenderung menempatkan pengalaman perempuan sebagai pengecualian dari model pekerja netral. Kedua, pada tingkat pelaksanaan, hak yang telah diakui dalam undang-undang belum selalu dipenuhi oleh pengusaha. Ketiga, pada tingkat penyelesaian sengketa, pekerja perempuan masih harus menanggung beban pembuktian, waktu, biaya, dan risiko psikologis untuk memperoleh hak yang seharusnya melekat secara otomatis.⁴⁶

Problematika tersebut menunjukkan bahwa bias gender dalam hukum ketenagakerjaan tidak hanya terletak pada kekosongan norma. Bias juga muncul dalam cara norma dirumuskan, dilaksanakan, dan diselesaikan ketika terjadi sengketa. Pengalaman perempuan sebagai pekerja yang mengalami menstruasi, hamil, melahirkan, menyusui, mengasuh anak, dan menghadapi risiko kekerasan seksual belum sepenuhnya menjadi dasar dalam desain perlindungan ketenagakerjaan.⁴⁷ Perlindungan pekerja perempuan tidak cukup dibangun melalui kesetaraan formal. Perlindungan tersebut perlu diarahkan pada keadilan substantif yang mampu mengenali perbedaan pengalaman perempuan, memperbaiki ketimpangan relasi kuasa, dan memastikan bahwa hak pekerja perempuan dipenuhi tanpa harus menunggu terjadinya sengketa.

⁴⁶ Alison Earle et al., "Progress towards Gender Equality in Paid Parental Leave: An Analysis of Legislation in 193 Countries from 1995–2022," *Community, Work & Family* 28, no. 2 (March 2025): 172–92, <https://doi.org/10.1080/13668803.2023.2226809>.

⁴⁷ Sioban Nelson et al., "A Gender-Based Review of Workplace Violence amongst the Global Health Workforce—A Scoping Review of the Literature," *PLOS Global Public Health* 4, no. 7 (July 2024): e0003336, <https://doi.org/10.1371/journal.pgph.0003336>.

3.2. Rekonstruksi Hukum Melalui *Feminist Legal Theory* dalam Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan

Sesuai pemaparan pada sub pembahasan sebelumnya, terdapat problematika pengaturan dan pelaksanaan perlindungan pekerja perempuan menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia tidak cukup ditafsirkan melalui pendekatan legal-formal. Keberadaan pasal mengenai cuti haid, cuti melahirkan, kesempatan menyusui, perlindungan kerja malam, dan larangan pemutusan hubungan kerja karena maternitas memang memperlihatkan adanya pengakuan terhadap pengalaman perempuan. Akan tetapi, pengakuan tersebut belum sepenuhnya menghasilkan perlindungan yang efektif.⁴⁸

Feminist Legal Theory menjadi urgensi karena menawarkan cara membaca hukum dari pengalaman perempuan. *Feminist Legal Theory* mengkritik anggapan bahwa hukum selalu netral, objektif, dan universal. Hukum dapat terlihat netral secara tekstual, tetapi tetap menghasilkan ketidakadilan apabila standar yang digunakan berasal dari pengalaman kelompok dominan. Dalam hukum ketenagakerjaan, subjek pekerja sering dibayangkan sebagai individu yang tersedia penuh untuk bekerja, tidak mengalami menstruasi, tidak hamil, tidak melahirkan, tidak menyusui, tidak memikul beban pengasuhan, dan tidak menghadapi risiko kekerasan seksual berbasis gender. Model pekerja semacam ini tampak netral, tetapi secara substantif lebih dekat dengan pengalaman laki-laki.⁴⁹

Rekonstruksi hukum melalui *Feminist Legal Theory* harus dimulai dengan menggeser orientasi dari kesetaraan formal menuju keadilan substantif. Kesetaraan formal menempatkan laki-laki dan perempuan sebagai subjek yang harus diperlakukan sama. Pendekatan ini penting untuk menolak diskriminasi langsung, tetapi tidak cukup untuk menjawab ketimpangan yang lahir dari perbedaan pengalaman sosial, biologis, dan ekonomi.⁵⁰ Keadilan substantif menuntut hukum untuk memperhitungkan kondisi konkret perempuan, termasuk menstruasi, kehamilan, melahirkan, menyusui, kerja pengasuhan, kerja domestik tidak berbayar, ketimpangan upah, subordinasi dalam hubungan kerja, serta risiko kekerasan seksual. Arah rekonstruksi tersebut dapat dipetakan sebagai berikut.⁵¹

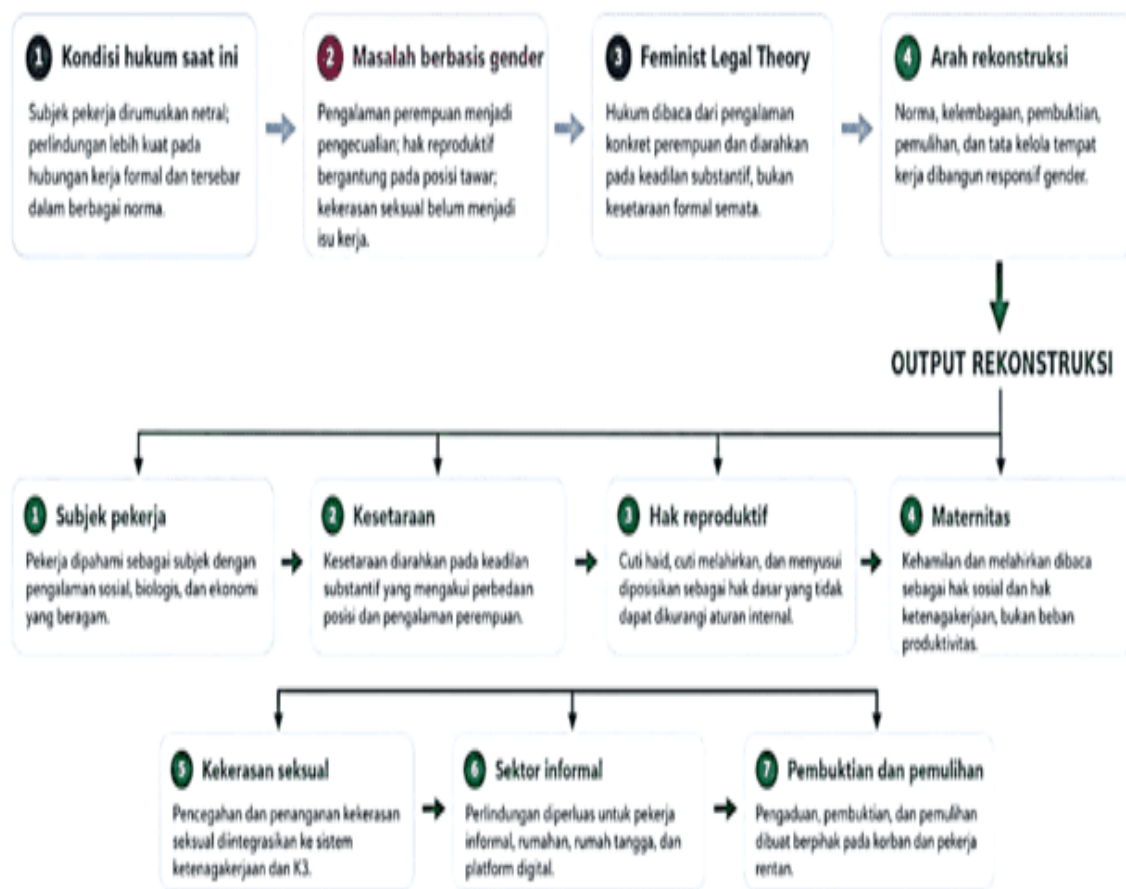
Gambar 6. Bagan Alur Rekonstruksi Berbasis *Feminist Legal Theory*

⁴⁸ Nindry Sulistya Widiastiani, "Transforming Labour and Employment Law: Protection for Female Workers Against Discrimination In Artificial Intelligence Era," *Law and Justice* 10, no. 1 (August 2025): 24–39, <https://doi.org/10.23917/laj.v10i1.8028>.

⁴⁹ Larasati Munaroh, "UNPAID PARENTAL CAREGIVING AND EMPLOYMENT STATUS IN INDONESIA," *Jurnal Ekonomi Kependudukan Dan Keluarga* 2, no. 2 (July 2025), <https://doi.org/10.7454/jekk.v2i2.1089>.

⁵⁰ Minh Hoang Dang, "Applying Feminist Legal Principles to Achieve Gender Equality in Vietnam's Labor Legislation," *Cogent Social Sciences* 10, no. 1 (December 2024): 2350566, <https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2350566>.

⁵¹ Erwin Bramana Karnadi, "Is There Any Discrimination Towards Young Women in Indonesia's Labor Market?," *International Research Journal of Business Studies* 12, no. 1 (April 2019): 69–86, <https://doi.org/10.21632/irjbs.12.1.69-86>.



Sumber: Diolah oleh Penulis, 2026.

Bagan tersebut menunjukkan bahwa rekonstruksi hukum tidak cukup dilakukan dengan menambah pasal perlindungan. Rekonstruksi harus menyentuh cara hukum memahami pekerja perempuan sebagai subjek hukum. Hukum perlu berhenti memandang pengalaman perempuan sebagai persoalan khusus yang berada di luar standar umum hubungan kerja. Sebaliknya, menstruasi, kehamilan, melahirkan, menyusui, beban pengasuhan, dan kerentanan terhadap kekerasan seksual harus dipahami sebagai bagian dari realitas kerja yang wajib diakomodasi dalam sistem ketenagakerjaan.⁵²

Untuk menghindari kerancuan antara norma yang berlaku dan gagasan pembaruan, uraian rekonstruksi berikut membedakan tiga kategori. Pertama, hukum positif (*ius constitutum*), yaitu ketentuan yang saat ini berlaku dan mengikat, seperti UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan UU Cipta Kerja, UU Nomor 4 Tahun 2024, dan UU TPKS beserta peraturan pelaksanaannya. Kedua, usulan perubahan norma (*ius constituendum*), yaitu ketentuan yang belum ada dan memerlukan perubahan

⁵² Amriyati Amriyati et al., "Women Worker Protection: A Systematic Review On Maternity Protection In Indonesia," *Devotion : Journal of Research and Community Service* 4, no. 2 (February 2023): 392–401, <https://doi.org/10.36418/devotion.v4i2.394>.

undang-undang atau peraturan pelaksana. Ketiga, rekomendasi kebijakan, yaitu langkah yang dapat ditempuh tanpa perubahan undang-undang melalui kebijakan kementerian, pengawasan ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama, atau tata kelola perusahaan. Klasifikasi setiap rekonstruksi berdasarkan ketiga kategori tersebut diringkas dalam Tabel 4.

Rekonstruksi pertama perlu diarahkan pada perumusan ulang prinsip kesetaraan dalam hukum ketenagakerjaan. Prinsip kesetaraan tidak cukup dimaknai sebagai perlakuan yang sama antara laki-laki dan perempuan. Kesetaraan perlu dimaknai sebagai kewajiban untuk menghapus hambatan struktural yang membuat perempuan tidak dapat menikmati hak ketenagakerjaan secara setara. Dalam konteks ini, hukum perlu menegaskan bahwa diskriminasi tidak hanya mencakup tindakan yang secara langsung membedakan perempuan, tetapi juga kebijakan, praktik, atau prosedur yang tampak netral tetapi berdampak merugikan perempuan.⁵³

Rekonstruksi kedua berkaitan dengan penguatan hak reproduktif pekerja perempuan. Hak cuti haid, cuti melahirkan, kesempatan menyusui, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja karena maternitas harus diletakkan sebagai hak dasar yang melekat pada pekerja perempuan. Pelaksanaan hak tersebut tidak boleh sepenuhnya bergantung pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Ketergantungan pada aturan internal berisiko membuat hak reproduktif tunduk pada posisi tawar pekerja. Perlu pengaturan yang lebih tegas mengenai standar minimum pelaksanaan hak, larangan pembatasan hak melalui aturan perusahaan, serta sanksi administratif dan perdata yang efektif apabila hak tersebut tidak dipenuhi.⁵⁴

Rekonstruksi ketiga perlu diarahkan pada perubahan cara pandang terhadap maternitas. Kehamilan, melahirkan, keguguran kandungan, dan menyusui tidak boleh diposisikan sebagai hambatan produktivitas. Dalam perspektif *Feminist Legal Theory*, maternitas adalah pengalaman sosial dan biologis yang harus diakui oleh hukum sebagai bagian dari keadilan kerja. Untuk itu, perlu dibedakan secara tegas antara hukum positif, usulan perubahan norma, dan rekomendasi kebijakan. Sebagai hukum positif (*ius constitutum*), perlindungan maternitas telah mencakup hak istirahat melahirkan dan keguguran (Pasal 82 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 4 ayat (3) UU Nomor 4 Tahun 2024), upah selama cuti (Pasal 84 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 5 ayat (2) UU Nomor 4 Tahun 2024), kesempatan menyusui (Pasal 83 UU Ketenagakerjaan), serta larangan PHK karena hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui (Pasal 153 ayat (1) huruf e dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan serta Pasal 5 ayat (1) UU Nomor 4 Tahun 2024). Persoalannya, larangan tersebut berfokus pada

⁵³ Tri Sulistiyono, Feiruz Alamsyah, and Nofika Ilmiyah, "Guidelines for the Protection of Women Migrant Workers from the Perspective of Feminist Legal Theory," paper presented at Proceedings of the 5th International Conference on Indonesian Legal Studies, ICILS 2022, 27-28 July 2022, Semarang, Central Java, Indonesia, *Proceedings of the 5th International Conference on Indonesian Legal Studies, ICILS 2022, 27-28 July 2022, Semarang, Central Java, Indonesia*, 2023, <https://doi.org/10.4108/eai.27-7-2022.2342426>.

⁵⁴ Chai et al., "Does Enhancing Paid Maternity Leave Policy Help Promote Gender Equality?"

PHK dan belum secara eksplisit menjangkau tindakan merugikan lain yang dapat membungkus diskriminasi maternitas. Oleh karena itu, usulan perubahan norma (*ius constituendum*) yang diajukan meliputi larangan eksplisit atas mutasi atau penurunan jabatan karena kehamilan, larangan tidak memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu karena maternitas, jaminan hak kembali bekerja pada jabatan yang sama atau setara setelah cuti, serta pemulihan yang memadai apabila terjadi pelanggaran. Adapun rekomendasi kebijakan yang dapat dilaksanakan tanpa perubahan undang-undang meliputi penyediaan ruang laktasi dan pengaturan waktu menyusui melalui peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pemeriksaan rutin oleh pengawas ketenagakerjaan atas pembayaran upah selama cuti, serta optimalisasi skema jaminan sosial agar beban upah cuti melahirkan tidak sepenuhnya ditanggung pengusaha secara langsung.⁵⁵

Rekonstruksi keempat berkaitan dengan kekerasan seksual dan kekerasan berbasis gender di tempat kerja. Hukum ketenagakerjaan perlu mengintegrasikan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual ke dalam kewajiban pengusaha. Setiap tempat kerja perlu memiliki kebijakan pencegahan, kanal pengaduan yang aman, perlindungan dari pembalasan, investigasi internal yang adil, pemulihan korban, serta sanksi terhadap pelaku dan pihak yang membiarkan kekerasan terjadi. Model rekonstruksi perlindungan terhadap kekerasan berbasis gender di tempat kerja dapat dirumuskan sebagai berikut.

Tabel 3. Model Rekonstruksi Perlindungan Terhadap Kekerasan Berbasis Gender di Tempat Kerja

Tahap perlindungan	Rekonstruksi yang diperlukan	Tujuan
Pencegahan	Kewajiban perusahaan menyusun kebijakan anti-kekerasan seksual, pelatihan berkala, dan pemetaan risiko berbasis gender.	Mencegah kekerasan sebelum terjadi.
Pelaporan	Kanal pengaduan rahasia, mudah diakses, dan bebas dari intimidasi.	Memberi ruang aman bagi korban untuk melapor.
Penanganan	Pemeriksaan internal yang sensitif korban dan tidak menyalahkan korban.	Menghindari reviktimisasi.

⁵⁵ Aisyah 'Azizah Nur Rahmah and Wahyuni Andriana Sofa, "REVEALING THE STICKY FLOOR EFFECT OF THE GENDER WAGE GAP IN INDONESIA BY USING AN UNCONDITIONAL QUANTILE REGRESSION WITH RIF-OLS APPROACH," *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan* 20, no. 2 (January 2026): 1047–60, <https://doi.org/10.30598/barekengvol20iss2pp1047-1060>.

Perlindungan	Larangan mutasi, pemecatan, tekanan, atau pembalasan terhadap korban dan saksi.	Menjamin keberlanjutan kerja dan keamanan korban.
Pemulihan	Pemulihan psikologis, medis, sosial, dan hak ketenagakerjaan korban.	Mengembalikan martabat dan posisi korban.
Pengawasan	Pengawasan ketenagakerjaan yang memasukkan indikator kekerasan berbasis gender.	Menjadikan kekerasan seksual sebagai isu ketenagakerjaan dan K3.

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2026.

Rekonstruksi kelima perlu menyentuh sektor informal dan bentuk kerja nonstandar. Banyak pekerja perempuan berada dalam sektor yang tidak sepenuhnya terjangkau oleh hukum ketenagakerjaan formal, seperti pekerja rumah tangga, pekerja rumahan, pekerja migran, pekerja harian lepas, pekerja alih daya, dan pekerja platform digital. Apabila perlindungan hanya dirancang berdasarkan model hubungan kerja formal antara pekerja dan pengusaha, maka perempuan dalam sektor rentan akan terus berada di luar perlindungan. Hukum perlu memperluas pengertian perlindungan kerja agar tidak semata-mata bergantung pada status hubungan kerja formal, tetapi juga pada adanya ketergantungan ekonomi, kontrol kerja, dan kerentanan pekerja.⁵⁶

Rekonstruksi keenam berkaitan dengan mekanisme pembuktian dan pemulihan. Dalam kasus diskriminasi maternitas, pelecehan seksual, atau pengingkaran hak reproduktif, pekerja perempuan sering berada dalam posisi sulit untuk membuktikan pelanggaran. Relasi kuasa antara pekerja dan pengusaha membuat bukti sering berada dalam penguasaan perusahaan. Penguatan mekanisme pembuktian yang lebih adil, termasuk penggunaan praduga diskriminasi apabila terdapat hubungan waktu yang dekat antara kehamilan, cuti melahirkan, atau laporan pelecehan seksual dengan tindakan merugikan seperti PHK, mutasi, penurunan jabatan, pemotongan upah, atau tidak diperpanjangnya kontrak. Dalam situasi demikian, beban pembuktian seharusnya tidak sepenuhnya diletakkan pada pekerja.⁵⁷

Rekonstruksi ketujuh adalah penguatan pengawasan ketenagakerjaan yang responsif gender. Pengawasan tidak cukup hanya memeriksa upah minimum, jam kerja, atau kepesertaan jaminan sosial. Pengawasan juga perlu memasukkan indikator

⁵⁶ Elita Pertiwi et al., "Personal Capital and Female Labor Force Participation in Indonesia: A Probit Analysis of Urban–Rural Contrasts," *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 14, no. 2 (September 2025): 383–95, <https://doi.org/10.23887/jish.v14i2.95599>.

⁵⁷ Sudaryat Sudaryat, Deviana Yuanitasari, and Sonny Dewi Judiasih, "Policy and Implementation of Gender Equality in Indonesian Mining Companies as an Approach to Achieve the Goals of Indonesian SDGs," *Cogent Social Sciences* 10, no. 1 (December 2024): 2400602, <https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2400602>.

pemenuhan hak cuti haid, cuti melahirkan, upah penuh selama cuti, ruang laktasi, perlindungan kerja malam, kanal pengaduan kekerasan seksual, serta kebijakan anti-diskriminasi. Pengawas ketenagakerjaan perlu memiliki perspektif gender agar mampu mengidentifikasi pelanggaran yang tidak selalu tampak dalam dokumen formal perusahaan.⁵⁸ Kedudukan hukum ketujuh rekonstruksi tersebut, yakni apakah bertumpu pada hukum positif, memerlukan perubahan norma, atau cukup ditempuh melalui kebijakan, diringkas dalam tabel berikut.

Tabel 4. Klasifikasi Rekonstruksi: Hukum Positif, Usulan Perubahan Norma, dan Rekomendasi Kebijakan

Rekonstruksi	Hukum positif (<i>ius constitutum</i>)	Usulan perubahan norma (<i>ius constituendum</i>)	Rekomendasi kebijakan
1. Prinsip kesetaraan	Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945; UU Nomor 7 Tahun 1984; Pasal 5, Pasal 6, dan Pasal 153 ayat (1) huruf i UU Ketenagakerjaan.	Definisi diskriminasi langsung dan tidak langsung dalam UU Ketenagakerjaan.	Pedoman penilaian dampak gender atas kebijakan dan prosedur perusahaan.
2. Hak reproduktif (cuti haid)	Pasal 81 UU Ketenagakerjaan.	Standar minimum pelaksanaan cuti haid yang tidak dapat dikurangi oleh perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, disertai sanksi administratif.	Prosedur cuti haid tanpa syarat berlebihan; pengawasan pemenuhannya.
3. Maternitas	Pasal 82, 83, 84, dan 153 ayat (1) huruf e serta ayat (2) UU Ketenagakerjaan; Pasal 4 dan 5 UU Nomor 4 Tahun 2024.	Larangan mutasi, penurunan jabatan, dan tidak diperpanjangnya PKWT karena maternitas; hak kembali ke jabatan semula atau setara.	Ruang laktasi; pemeriksaan pembayaran upah selama cuti; optimalisasi jaminan sosial maternitas.
4. Kekerasan seksual dan kekerasan berbasis gender	UU TPKS (Pasal 6 huruf c, 15 ayat (1) huruf d, 66–70, 79 ayat (2) huruf d); Pasal 76 ayat (3) dan 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan;	Kewajiban pencegahan dan penanganan kekerasan seksual sebagai kewajiban pengusaha dalam peraturan setingkat undang-undang atau	Satuan tugas, kanal pengaduan, dan pelatihan di perusahaan; pertimbangan ratifikasi Konvensi ILO Nomor 190.

⁵⁸ Anom Sapariati, Ida Ayu Putu Sri Widnyani, and Nyoman Diah Utari Dewi, “Normative Analysis Of Maternity Leave Policy Implementation For Women Workers’ Rights In Bali,” *Jurnal Studi Ilmu Sosial Dan Politik* 5, no. 1 (June 2025): 33–42, <https://doi.org/10.35912/jasipol.v5i1.3817>.

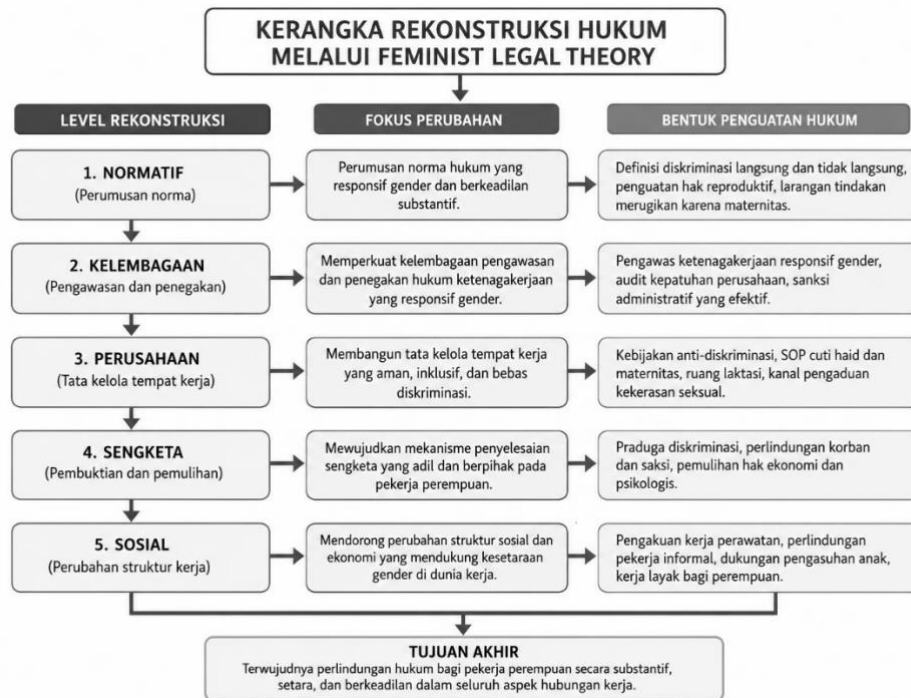
Rekonstruksi	Hukum positif (<i>ius constitutum</i>)	Usulan perubahan norma (<i>ius constituendum</i>)	Rekomendasi kebijakan
	Kepmenaker Nomor 88 Tahun 2023.	peraturan pemerintah, disertai sanksi.	
5. Sektor informal dan kerja nonstandar	Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan (hubungan kerja berunsur pekerjaan, upah, dan perintah).	Perluasan cakupan perlindungan berdasarkan ketergantungan ekonomi dan kontrol kerja, termasuk bagi pekerja rumah tangga, pekerja rumahan, dan pekerja platform.	Perluasan kepesertaan jaminan sosial dan pendataan pekerja informal perempuan.
6. Pembuktian dan pemulihan	Pasal 57 UU Nomor 2 Tahun 2004 (berlakunya hukum acara perdata di PHI); asas pembuktian Pasal 163 HIR/283 RBg.	Praduga diskriminasi dan pembagian beban pembuktian dalam perkara maternitas dan kekerasan seksual.	Pedoman bagi mediator dan hakim PHI dalam memeriksa perkara berbasis gender.
7. Pengawasan ketenagakerjaan	Pasal 176–181 UU Ketenagakerjaan.	Kewenangan sanksi administratif yang tegas atas pelanggaran hak maternitas dan cuti haid.	Indikator responsif gender dalam pemeriksaan pengawas; pelatihan perspektif gender bagi pengawas.

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2026.

Rekonstruksi hukum melalui *Feminist Legal Theory* juga menuntut perubahan orientasi dari perlindungan yang bersifat paternalistik menuju perlindungan yang emansipatoris. Perlindungan paternalistik cenderung memandang perempuan sebagai kelompok lemah yang perlu dilindungi karena fungsi reproduksinya. Perlindungan emansipatoris memandang perempuan sebagai subjek hukum yang memiliki otonomi, martabat, dan hak untuk bekerja secara aman, setara, serta bebas dari diskriminasi. Perbedaan ini penting karena hukum yang terlalu protektif dapat berisiko membatasi kesempatan kerja perempuan, sedangkan hukum yang emansipatoris bertujuan menghapus hambatan agar perempuan dapat menikmati hak kerja.⁵⁹ Arah rekonstruksi tersebut dapat dipadukan dalam kerangka berikut.

Gambar 7. Kerangka Rekonstruksi Hukum *Feminist Legal Theory*

⁵⁹ Fatma Khalida Hanoum and Johanna Debora Imelda, “The Social Security for Female Workers in Indonesia: A Gender Equality Perspective,” *Journal of Gender Equality Disability Social Inclusion and Children* 2, no. 2 (January 2025), <https://doi.org/10.61511/jgedsic.v2i2.2025.1156>.



Sumber: Diolah oleh Penulis, 2026.

Dalam kerangka tersebut, hukum ketenagakerjaan perlu menempatkan pengalaman perempuan sebagai dasar pembentukan norma. Pengalaman perempuan tidak boleh hanya menjadi data pendukung setelah norma dirumuskan. Pengalaman tersebut harus menjadi titik berangkat dalam menentukan apa yang dimaksud dengan kerja layak, keselamatan kerja, diskriminasi, perlindungan maternitas, dan pemulihan korban. Dengan cara ini, hukum tidak hanya hadir sebagai perangkat pengatur hubungan industrial, tetapi juga sebagai instrumen untuk membongkar struktur ketimpangan gender dalam dunia kerja.

Rekonstruksi hukum melalui *Feminist Legal Theory* pada akhirnya menuntut negara, pengusaha, serikat pekerja, dan lembaga penyelesaian perselisihan untuk bergerak dari pengakuan formal menuju pemenuhan substantif. Negara perlu memperkuat norma dan pengawasan. Pengusaha perlu membangun sistem kerja yang aman dan responsif gender. Serikat pekerja perlu memasukkan isu pekerja perempuan sebagai agenda utama perundingan kolektif. Lembaga penyelesaian perselisihan perlu membaca kasus pekerja perempuan dengan mempertimbangkan relasi kuasa, beban pembuktian, dan pengalaman biologis serta sosial perempuan.

Rekonstruksi hukum ketenagakerjaan tidak hanya bertujuan menambah perlindungan khusus bagi perempuan. Rekonstruksi hukum bertujuan mengubah cara hukum memahami pekerja, relasi kerja, produktivitas, keselamatan, dan keadilan. Melalui *Feminist Legal Theory*, perlindungan pekerja perempuan harus diarahkan pada sistem hukum yang mengakui pengalaman perempuan, menghapus diskriminasi langsung dan tidak langsung, menjamin hak reproduktif, mencegah kekerasan berbasis gender, memperluas perlindungan bagi pekerja rentan, serta menghadirkan keadilan substantif dalam hubungan kerja.

4. Conclusion

Menjawab pertanyaan penelitian pertama, perlindungan pekerja perempuan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia secara normatif telah diatur melalui berbagai ketentuan, antara lain perlindungan kerja malam, hak cuti haid, hak cuti hamil dan melahirkan, hak menyusui, hak atas upah penuh selama cuti maternitas, serta larangan pemutusan hubungan kerja karena kehamilan, melahirkan, keguguran, atau menyusui. Namun, apabila diuji dengan parameter *Feminist Legal Theory*, pengaturan tersebut belum sepenuhnya menjamin perlindungan substantif bagi pekerja perempuan. Pada parameter subjek hukum, hukum masih merumuskan pekerja sebagai subjek netral, sehingga pengalaman biologis, sosial, dan ekonomi perempuan ditempatkan sebagai pengecualian. Pada parameter relasi kuasa, pelaksanaan hak cuti haid digantungkan pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sementara pemenuhan upah selama cuti melahirkan lebih banyak dituntut melalui perselisihan hak. Pada parameter dampak dan pengalaman perempuan, keterputusan antara UU TPKS, kewajiban K3, dan mekanisme hubungan industrial membuat kekerasan seksual di tempat kerja belum sepenuhnya diperlakukan sebagai persoalan ketenagakerjaan. Data mengenai tidak terpenuhinya hak cuti haid, tidak dibayarkannya upah penuh saat cuti melahirkan, pelecehan seksual di tempat kerja, serta studi kasus putusan hubungan industrial menunjukkan adanya jarak antara norma hukum dan pelaksanaan. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa bias gender tidak hanya muncul dalam kekosongan norma, tetapi juga dalam cara norma dirumuskan, diterapkan, diawasi, dan dipulihkan ketika terjadi pelanggaran.

Menjawab pertanyaan penelitian kedua, rekonstruksi hukum melalui *Feminist Legal Theory* diperlukan untuk menggeser orientasi hukum ketenagakerjaan dari kesetaraan formal menuju keadilan substantif. Hukum perlu membaca pengalaman perempuan sebagai dasar pembentukan norma, bukan sekadar sebagai keadaan khusus yang diberi perlindungan tambahan. Rekonstruksi tersebut dapat dilakukan melalui penguatan definisi diskriminasi langsung dan tidak langsung, penegasan hak reproduktif sebagai hak dasar pekerja perempuan, perlindungan maternitas yang tidak merugikan posisi kerja, integrasi pencegahan kekerasan seksual ke dalam sistem ketenagakerjaan dan K3, perluasan perlindungan bagi pekerja informal dan kerja nonstandar, serta pembaruan mekanisme pembuktian dan pemulihan yang berpihak pada korban. Ditinjau dari kedudukan hukumnya, sebagian rekonstruksi tersebut merupakan penguatan pelaksanaan hukum positif, seperti pengawasan atas cuti haid, upah selama cuti melahirkan, dan larangan PHK karena maternitas; sebagian lainnya merupakan usulan perubahan norma (*ius constituendum*), seperti definisi diskriminasi tidak langsung, larangan tindakan merugikan selain PHK karena maternitas, dan praduga diskriminasi dalam pembuktian; sedangkan sisanya merupakan rekomendasi kebijakan, seperti pengawasan ketenagakerjaan yang responsif gender, penyediaan ruang laktasi, dan mekanisme pengaduan kekerasan seksual di tempat kerja. Dari arah tersebut, hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai pengatur hubungan industrial, tetapi juga sebagai instrumen

transformasi sosial untuk membangun ruang kerja yang setara, aman, bermartabat, dan responsif terhadap pengalaman perempuan.

Acknowledgments

Recognize those who helped in the research, especially funding supporter of your research. Include individuals who have assisted you in your study: Advisors, Financial supporters, or may other supporter i.e. Proof-readers, Typists, and Suppliers who may have given materials.

References

- Adnyani, Ni Ketut Sari, and I. Wayan Landrawan. "Discrimination on the Right to Get Salary for Women Workers in Indonesia from the Ratification of International Conventions Perspective." *Pandecta Research Law Journal* 18, no. 1 (June 2023): 123–32. <https://doi.org/10.15294/pandecta.v18i1.44376>.
- Amriyati, Amriyati, Siti Nurbaiti, Masri Rumita, and Fraya Layola Nainggolan. "Women Worker Protection: A Systematic Review On Maternity Protection In Indonesia." *Devotion : Journal of Research and Community Service* 4, no. 2 (February 2023): 392–401. <https://doi.org/10.36418/devotion.v4i2.394>.
- Anderson, Michelle E., Justine McGowan, Jessica Escobar-DeMarco, Sujata Bose, Edward A. Frongillo, and Laura Ferguson. "Advocating for Paid Maternity Leave and Workplace Lactation Policy Reform and Implementation: Lessons Learned From Indonesia, Nigeria, the Philippines and Vietnam." *Maternal & Child Nutrition* 21, no. 2 (April 2025): e13784. <https://doi.org/10.1111/mcn.13784>.
- Ardan, Ardan, Rendra Bhaktie Kusuma, Solechan Solechan, Ardila Anjar Sari, and Bimo Prasetyono. "REFORMASI HUKUM INDONESIA MELALUI LENSE FEMINIST LEGAL THEORY: MENYUSUN KEADILAN GENDER." *Yustitia* 11, no. 1 (April 2025): 54–69. <https://doi.org/10.31943/yustitia.v11i1.333>.
- Astuti, Reni, Fendy Suharidadi, and Erna Setijaningrum. "From 'Kodrat' to Code: Women Ride-Hailing Drivers Redefining Javanese Womanhood in the Gig Economy." *Feminist Encounters: A Journal of Critical Studies in Culture and Politics* 10, no. 1 (February 2026): 21. <https://doi.org/10.20897/femenc/17996>.
- Badan Pusat Statistik. "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024." *Berita Resmi Statistik*. Jakarta: BPS, 5 November 2024. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/05/2373/>.
- Badan Pusat Statistik. "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025." *Berita Resmi Statistik* No. 44/05/Th. XXVIII. Jakarta: BPS, 5 Mei 2025. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2025/05/05/2432/keadaan-ketenagakerjaan-indonesia-februari-2025.html>.
- Bartlett, Katharine T. "Feminist Legal Methods." *Harvard Law Review* 103, no. 4 (1990): 829–88.
- Blindow, Katrina J., Emma Cedstrand, Devy L. Elling, Malin Hagland, and Theo Bodin. "Gender-Based Violence and Harassment at Work and Health and Occupational Outcomes. A Systematic Review of Prospective Studies." *BMC Public Health* 24, no. 1 (July 2024): 1788. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19304-0>.

- Chai, Yan, Vanessa Ríos-Salas, Pam Stek, and Jody Heymann. "Does Enhancing Paid Maternity Leave Policy Help Promote Gender Equality? Evidence from 31 Low- and Middle-Income Countries." *Gender Issues* 39, no. 3 (September 2022): 335–67. <https://doi.org/10.1007/s12147-021-09293-4>.
- C. Gahagan. "Breaking Barriers: How an International Treaty for Women Reduces the Size of the Informal Economy." *American Journal of Political Science* (2026). <https://doi.org/10.1111/ajps.70065>.
- Dang, Minh Hoang. "Applying Feminist Legal Principles to Achieve Gender Equality in Vietnam's Labor Legislation." *Cogent Social Sciences* 10, no. 1 (December 2024): 2350566. <https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2350566>.
- Earle, Alison, Amy Raub, Aleta Sprague, and Jody Heymann. "Progress towards Gender Equality in Paid Parental Leave: An Analysis of Legislation in 193 Countries from 1995–2022." *Community, Work & Family* 28, no. 2 (March 2025): 172–92. <https://doi.org/10.1080/13668803.2023.2226809>.
- Gratia, Sola Berliana Febrianti. "Tinjauan Hukum terhadap Kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang Didasarkan pada Alasan Cuti Hamil atau Melahirkan di PT Kharisma Parwitex (Studi Putusan Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg)." Skripsi, Universitas Diponegoro, 2025. <https://eprints2.undip.ac.id/id/eprint/32605/>.
- Hanoum, Fatma Khalida, and Johanna Debora Imelda. "The Social Security for Female Workers in Indonesia: A Gender Equality Perspective." *Journal of Gender Equality Disability Social Inclusion and Children* 2, no. 2 (January 2025). <https://doi.org/10.61511/jgedsic.v2i2.2025.1156>.
- Iradukunda, Sarah Karen, Obed Nahayo, and Pinky Saptandari. "Gender Bias and Sexual Harassment in the Mining Industry: Unceasing Hurdles to Females' Career Development and Work Safety." *The Indonesian Journal Of Occupational Safety and Health* 10, no. 3 (November 2021): 402. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v10i3.2021.402-411>.
- Komnas Perempuan. "Jamin Pemenuhan Hak dan Ruang Aman Perempuan Pekerja." Siaran Pers Memperingati Hari Buruh Sedunia 2025. Jakarta, 1 Mei 2025. <https://komnasperempuan.go.id/download-file/1359>.
- Komnas Perempuan. "Siaran Pers Komnas Perempuan Memperingati Hari Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Sedunia 2025: Kenali dan Akui Risiko dari Pengalaman Perempuan Pekerja, Wujudkan K3 Inklusif." Jakarta, 30 April 2025. <https://komnasperempuan.go.id/download-file/1358>.
- Uluf Nur Barlenty, Windiani, and Muhammad Ubaidillah Al-Mustofa. "Studi Kesenjangan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Gender pada Industri Manufaktur: Penelitian dengan Dekomposisi Blinder-Oaxaca di PT. XY, Kabupaten Tulungagung." *Indonesian Journal of Development Studies* 3, no. 1 (2025). <https://doi.org/10.12962/j29649714.v3i1.7552>
- Sri Wahyuni, Sylvia Vianty Ranita, Maidalena Maidalena, Nasri Bachtiar, and Khairul Hasni. "Women Worker Pay Gaps: 'Sticky Floors' and 'Glass Ceilings', in Indonesia." *Jurnal Economia* 21, no. 2 (June 2025): 170–184. <https://doi.org/10.21831/economia.v21i2.72720>

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019.

Mulyadi, Mulyadi, Sutarman Yodo, and Sulbana Sulbana. "Legal Protection for Female Workers in Indonesia (Study on the Rights of Female Workers in Tolitoli)." *Fiat Justisia: Jurnal Ilmu Hukum* 18, no. 4 (January 2025): 407–24. <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v18no4.3598>.

Nelson, Sioban, Basnama Ayaz, Andrea L. Baumann, and Graham Dozois. "A Gender-Based Review of Workplace Violence amongst the Global Health Workforce—A Scoping Review of the Literature." *PLOS Global Public Health* 4, no. 7 (July 2024): e0003336. <https://doi.org/10.1371/journal.pgph.0003336>.

Nurbayani, Siti, Moh. Dede, and Millary Agung Widiawaty. "Utilizing Library Repository for Sexual Harassment Study in Indonesia: A Systematic Literature Review." *Heliyon* 8, no. 8 (August 2022): e10194. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10194>.

Octwelfth, Florentina Ezrahi, and Rasji Rasji. "Enforcement of Maternity Leave Rights for Female Workers under Labor Law." *JlHK* 7, no. 2 (November 2025): 902–17. <https://doi.org/10.46924/jlhk.v7i2.351>.

Okstrianana, Nur Rifa, and Agnes Silvia Munika. "LEGAL PROTECTION OF WOMEN WORKERS ON THE NIGHT SHIFT (COMPARISION OF INDONESIA AND MALAYSIA)." *Indonesian Journal of Labour Law and Industrial Relations* 1, no. 01 (October 2024): 1–7. <https://doi.org/10.26740/ijllir.v1i01.35291>.

Oppong, Dixon, and Richard Kwasi Bannor. "Gender and Power Work Relationships: A Systematic Review on the Evidence from Africa and Asia." *Cogent Social Sciences* 8, no. 1 (December 2022): 2031686. <https://doi.org/10.1080/23311886.2022.2031686>.

Pertiwi, Elita, Raden Muhamad Purnagunawan, Ferry Hadiyanto, and Faisal Madjid Alyasa. "Personal Capital and Female Labor Force Participation in Indonesia: A Probit Analysis of Urban–Rural Contrasts." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 14, no. 2 (September 2025): 383–95. <https://doi.org/10.23887/jish.v14i2.95599>.

Prasetio, Bimo. "Penggugat yang Mengajukan Cuti Hamil dan Melahirkan Dianggap Mengundurkan Diri oleh Perusahaan." 1 November 2024. <https://bimoprasetio.com/penggugat-yang-mengajukan-cuti-hamil-dan-melahirkan-dianggap-mengundurkan-diri-oleh-perusahaan/>.

Prasetio, Rizki Bagus. "Kebijakan Cuti Ayah Dalam Undang-Undang Kesejahteraan Ibu Dan Anak: Politik Hukum Dan Tantangan Dalam Mewujudkan Perlindungan Hak Maternitas Dan Kesetaraan Gender." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 19, no. 2 (August 2025): 165–84. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2025.V19.165-184>.

Putri, Icha Febriana Anggita, and Siciliya Mardian Yoel. "Pengaturan Hak Pekerja Perempuan Di Indonesia Dalam Perspektif Convention on The Elimination of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW)." *UNISKA LAW REVIEW* 3, no. 1 (June 2022): 1. <https://doi.org/10.32503/ulr.v3i1.2505>.

Rahmah, Aisyah 'Azizah Nur, and Wahyuni Andriana Sofa. "REVEALING THE STICKY FLOOR EFFECT OF THE GENDER WAGE GAP IN INDONESIA BY USING AN UNCONDITIONAL QUANTILE REGRESSION WITH RIF-OLS APPROACH." *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan* 20, no. 2 (January 2026): 1047–60. <https://doi.org/10.30598/barekengvol20iss2pp1047-1060>.

- Rahmi, Ayu Sofia, Ida Widianingsih, and Erna Herawati. "Providing House of Women Workers Protection in Workplace, Indonesia's New Policy." *Journal La Sociale* 6, no. 3 (May 2025): 873–82. <https://doi.org/10.37899/journal-la-sociale.v6i3.1895>.
- Raihannabil, Syfriza Davies, Indahtul Ghaista, Ni Luh Putu Ari Susiawati, and Fitri Kartiasih. "Analysis of Socioeconomic and Demographic Characteristics of Female Participation in The Labor Market in Indonesia." *Jurnal Ketenagakerjaan* 20, no. 1 (July 2025). <https://doi.org/10.47198/jnaker.v20i1.464>.
- Sapariati, Anom, Ida Ayu Putu Sri Widnyani, and Nyoman Diah Utari Dewi. "Normative Analysis Of Maternity Leave Policy Implementation For Women Workers' Rights In Bali." *Jurnal Studi Ilmu Sosial Dan Politik* 5, no. 1 (June 2025): 33–42. <https://doi.org/10.35912/jasispol.v5i1.3817>.
- Son, Keonhi. "Do International Treaties Have an Impact Only on Ratifying States? The Influence of the ILO Maternity Protection Conventions in 160 Countries between 1883 and 2018." *International Labour Review* 162, no. 2 (June 2023): 245–69. <https://doi.org/10.1111/ilr.12371>.
- Sudaryat, Sudaryat, Deviana Yuanitasari, and Sonny Dewi Judiasih. "Policy and Implementation of Gender Equality in Indonesian Mining Companies as an Approach to Achieve the Goals of Indonesian SDGS." *Cogent Social Sciences* 10, no. 1 (December 2024): 2400602. <https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2400602>.
- Sulistiyono, Tri, Feiruz Alamsyah, and Nofika Ilmiyah. "Guidelines for the Protection of Women Migrant Workers from the Perspective of Feminist Legal Theory." Paper presented at Proceedings of the 5th International Conference on Indonesian Legal Studies, ICILS 2022, 27-28 July 2022, Semarang, Central Java, Indonesia. *Proceedings of the 5th International Conference on Indonesian Legal Studies, ICILS 2022, 27-28 July 2022, Semarang, Central Java, Indonesia*, 2023. <https://doi.org/10.4108/eai.27-7-2022.2342426>.
- Nina Rosida, Amanda Rifti, and Andini Nur Prihartanti. "Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan dari Kekerasan Seksual dan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja." *Jurnal USM Law Review* 9, no. 2 (2026): 680–696. <https://doi.org/10.26623/julr.v9i2.12613>
- "UNPAID PARENTAL CAREGIVING AND EMPLOYMENT STATUS IN INDONESIA." *Jurnal Ekonomi Kependudukan Dan Keluarga* 2, no. 2 (July 2025). <https://doi.org/10.7454/jekk.v2i2.1089>.
- Katrina J. Blindow, Emma Cedstrand, Devy L. Elling, Malin Hagland, et al. "Gender-Based Violence and Harassment at Work and Health and Occupational Outcomes: A Systematic Review of Prospective Studies." *BMC Public Health* 24 (July 2024): 1788. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19304-0>.
- Widiastiani, Nindry Sulistya. "Transforming Labour and Employment Law: Protection for Female Workers Against Discrimination In Artificial Intelligence Era." *Law and Justice* 10, no. 1 (August 2025): 24–39. <https://doi.org/10.23917/laj.v10i1.8028>.
- Wijayanti, Anna. "Menuju Perlindungan Maternitas Inklusif: Optimalisasi Skema Jaminan Sosial Di Indonesia." *Jurnal Jamsostek* 3, no. 1 (July 2025): 111–32. <https://doi.org/10.61626/jamsostek.v3i1.102>.