

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia

Nayla Putri Yandika¹ Christine S T Kansil²

Fakultas Hukum, universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: nayla.205230208@stu.untar.ac.id¹ christinek@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap hak cuti pekerja perempuan di Indonesia, serta mengidentifikasi hambatan yang dihadapi dalam implementasinya. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana regulasi yang ada dapat memberikan perlindungan efektif dan mengapa masih terdapat kesenjangan dalam pelaksanaannya. Metode yang digunakan adalah kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui studi pustaka, yang mencakup analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang relevan, literatur akademik, dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun terdapat kerangka hukum yang jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan hak cuti melahirkan, cuti haid, dan cuti keguguran dengan tetap memberikan upah penuh, implementasi hak-hak tersebut masih terhambat oleh beberapa faktor. Hambatan utama yang diidentifikasi adalah kurangnya pemahaman dan kesadaran di kalangan pekerja dan pemberi kerja tentang hak-hak yang dimiliki, serta minimnya pengawasan dan penegakan hukum oleh pemerintah. Penelitian ini juga menemukan bahwa pekerja perempuan sering kali mengalami ketakutan akan kehilangan pekerjaan jika mereka menggunakan hak cuti yang mereka miliki. Solusi yang diusulkan mencakup peningkatan edukasi dan sosialisasi mengenai hak-hak pekerja perempuan, serta penguatan sistem pengawasan dan penegakan hukum untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi yang berlaku. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan perlindungan hukum terhadap hak cuti pekerja perempuan dapat terlaksana dengan lebih efektif dan adil.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Hak Cuti, Pekerja Wanita, Indonesia

Abstract

This study aims to analyze the legal protection of women's workers' leave rights in Indonesia, as well as identify the obstacles faced in its implementation. The main focus of this study is to explore how existing regulations can provide effective protection and why there are still gaps in their implementation. The method used is qualitative, with data collection techniques through literature studies, which include analysis of relevant laws and regulations, academic literature, and secondary data. The results of the study show that although there is a clear legal framework in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower which provides the right to maternity leave, menstrual leave, and miscarriage leave while still providing full wages, the implementation of these rights is still hampered by several factors. The main obstacles identified are the lack of understanding and awareness among workers and employers about their rights, as well as the lack of government oversight and enforcement. The study also found that female workers often experience fear of losing their jobs if they use their leave rights. The proposed solutions include increasing education and socialization on the rights of women workers, as well as strengthening the monitoring and law enforcement system to ensure that companies comply with applicable regulations. With these steps, it is hoped that legal protection of women's workers' leave rights can be carried out more effectively and fairly.

Keywords: Legal Protection, Leave Rights, Women Workers, Indonesia



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pekerja perempuan memainkan peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia, baik dalam skala mikro maupun makro. Keberadaan mereka dalam dunia kerja tidak hanya memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas perusahaan, tetapi juga menjadi elemen penting dalam menggerakkan ekonomi keluarga dan masyarakat. Dalam beberapa dekade terakhir, peningkatan jumlah pekerja perempuan di Indonesia telah menjadi salah satu indikator keberhasilan program-program pemberdayaan perempuan di sektor ekonomi. Namun, di balik kontribusi besar ini, pekerja perempuan menghadapi berbagai tantangan yang berbeda dengan laki-laki, terutama terkait dengan pemenuhan hak-hak yang berkaitan dengan kondisi biologis dan peran gender. Salah satu hak fundamental yang perlu mendapatkan perhatian adalah hak cuti, yang mencakup cuti melahirkan, cuti haid, serta cuti keguguran. Meskipun hak-hak ini sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan, pelaksanaannya di lapangan sering kali tidak berjalan dengan optimal¹. Salah satu masalah utama dalam pelaksanaan hak cuti bagi pekerja perempuan adalah lemahnya penegakan hukum serta minimnya kesadaran mengenai pentingnya hak ini, baik dari sisi pemberi kerja maupun pekerja itu sendiri. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah secara eksplisit memberikan hak-hak ini, masih banyak perusahaan yang belum melaksanakannya sesuai dengan regulasi. Dalam praktiknya, banyak perusahaan yang menolak memberikan hak cuti melahirkan atau hanya memberikan sebagian dari jangka waktu yang seharusnya. Selain itu, pekerja perempuan yang mengambil cuti sering kali mengalami pemotongan upah, bahkan ada yang kehilangan pekerjaan setelah mengambil cuti tersebut. Kasus-kasus seperti ini menunjukkan bahwa peraturan hukum yang ada belum sepenuhnya memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan².

Ketidakadilan ini diperburuk oleh minimnya pemahaman terhadap hak-hak ketenagakerjaan, baik di kalangan pekerja maupun pengusaha. Banyak pekerja perempuan yang tidak menyadari bahwa mereka berhak mendapatkan cuti melahirkan tanpa kehilangan upah atau posisi mereka di perusahaan. Di sisi lain, banyak pengusaha yang menganggap bahwa memberikan hak cuti kepada pekerja perempuan dapat mengurangi produktivitas perusahaan. Ketidaktahuan ini menyebabkan banyak pekerja perempuan enggan menggunakan hak cuti mereka karena khawatir akan berdampak negatif pada karier mereka. Ditambah lagi, pengawasan dari pemerintah terkait pelaksanaan hak ini juga dinilai masih lemah, sehingga banyak perusahaan yang tidak mematuhi peraturan dengan alasan efisiensi biaya atau karena kurangnya sanksi yang tegas³. Urgensi untuk membahas perlindungan hukum terhadap hak cuti pekerja perempuan menjadi semakin penting mengingat tingginya partisipasi perempuan dalam dunia kerja saat ini. Dengan jumlah perempuan yang semakin besar dalam angkatan kerja, kebutuhan akan peraturan yang lebih tegas dan perlindungan yang lebih baik terhadap hak-hak mereka menjadi sangat mendesak. Selain itu, kesehatan dan kesejahteraan pekerja perempuan, terutama yang terkait dengan reproduksi, merupakan aspek yang harus dijaga demi terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Tanpa adanya perlindungan yang kuat, pekerja perempuan akan terus berada dalam posisi yang rentan, baik dari segi kesehatan maupun kesejahteraan ekonomi.

Salah satu tujuan utama dari penelitian ini adalah menganalisis sejauh mana peraturan yang ada sudah memberikan perlindungan yang cukup bagi pekerja perempuan dalam hal hak cuti. Melalui pendekatan empiris, penelitian ini akan meneliti bagaimana peraturan tersebut

¹ Adityarani, N. W. (2020). Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia. *Jurnal fundamental justice*, Hal. 28-30

² Djakaria, M. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 3(1), 15-20

³ Flambonita, S. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan. *Simbur Cahaya*, 24(1), 4397-4424.

diterapkan di berbagai sektor industri serta meninjau studi kasus dari perusahaan-perusahaan yang telah melaksanakan dan tidak melaksanakan hak cuti bagi pekerja perempuan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai tantangan yang dihadapi pekerja perempuan dalam menuntut hak-hak mereka dan bagaimana sistem hukum di Indonesia dapat ditingkatkan untuk melindungi mereka dengan lebih baik.

Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, rumusan masalah akan menjadi panduan utama untuk mengidentifikasi dan menganalisis berbagai aspek perlindungan hukum terkait hak cuti pekerja perempuan di Indonesia. Permasalahan yang diangkat berhubungan erat dengan bagaimana peraturan yang ada diimplementasikan serta sejauh mana efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dalam konteks sistem ketenagakerjaan saat ini. Adapun rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak cuti pekerja perempuan di Indonesia ?
2. Apa saja hambatan utama yang dihadapi dalam implementasi hak cuti pekerja perempuan di Indonesia, dan solusinya ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memahami secara mendalam perlindungan hukum terhadap hak cuti pekerja perempuan dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali berbagai aspek yang terkait dengan implementasi hukum serta hambatan-hambatan yang dihadapi oleh pekerja perempuan dalam menuntut hak cuti mereka. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi pustaka (literature review), yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data dari sumber-sumber hukum primer, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta berbagai peraturan dan kebijakan lainnya yang terkait. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan literatur sekunder seperti jurnal ilmiah, artikel, buku, dan laporan penelitian terdahulu yang relevan untuk mendapatkan pandangan yang lebih luas terkait perlindungan hukum dan hak pekerja perempuan. Proses studi pustaka meliputi pengumpulan dokumen-dokumen yang relevan, diikuti dengan analisis mendalam terhadap isi dokumen tersebut. Analisis ini akan mencakup kajian terhadap peraturan hukum yang berlaku, interpretasi peraturan tersebut, serta penerapannya di lapangan. Kajian teori dan konsep ketenagakerjaan juga akan dilakukan untuk memberikan landasan yang kuat dalam memahami fenomena perlindungan hak cuti pekerja perempuan. Selain itu, penelitian ini juga akan melakukan evaluasi kritis terhadap kebijakan yang ada untuk mengidentifikasi celah hukum dan memberikan rekomendasi perbaikan. Dengan menggunakan teknik ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas perlindungan hukum serta memberikan masukan bagi pengembangan kebijakan yang lebih baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan di Indonesia

Perlindungan hukum terhadap hak cuti pekerja perempuan di Indonesia telah diatur dengan jelas melalui beberapa peraturan perundang-undangan yang berfungsi untuk melindungi kesejahteraan dan kesehatan pekerja perempuan, terutama yang terkait dengan kondisi biologis mereka. Dasar hukum utama yang mengatur hak ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang di dalamnya mencakup ketentuan mengenai hak cuti melahirkan, cuti haid, dan cuti keguguran. Pasal 82 mengatur secara rinci hak pekerja perempuan untuk mendapatkan cuti melahirkan selama 1,5 bulan sebelum

kelahiran dan 1,5 bulan setelah kelahiran. Total masa cuti melahirkan ini adalah tiga bulan penuh, dan pekerja perempuan tetap berhak mendapatkan upah penuh selama masa cuti. Selain itu, perempuan yang mengalami keguguran juga diberikan hak untuk cuti selama 1,5 bulan atau sesuai rekomendasi medis, yang juga dijamin upahnya⁴. Selain cuti melahirkan dan keguguran, hak cuti haid juga diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pekerja perempuan yang merasa tidak nyaman atau sakit pada hari pertama dan kedua masa haid mereka berhak untuk tidak bekerja, dengan tetap mendapatkan upah penuh. Ketentuan ini dimaksudkan untuk melindungi kondisi fisik pekerja perempuan yang mungkin terganggu akibat menstruasi, sehingga mereka dapat beristirahat tanpa perlu khawatir kehilangan penghasilan. Kedua pasal ini memberikan landasan hukum yang kuat bagi pekerja perempuan untuk mendapatkan perlindungan atas kesehatan reproduktif mereka selama bekerja⁵.

Selain ketentuan dalam undang-undang, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan turut memperkuat hak pekerja perempuan dengan memastikan bahwa perusahaan wajib memberikan upah penuh selama masa cuti melahirkan, haid, atau keguguran. Aturan ini menegaskan bahwa tidak boleh ada pengurangan upah bagi pekerja yang mengambil hak cuti tersebut. Selain itu, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang komponen dan pelaksanaan upah memperkuat bahwa hak-hak ini harus diterapkan secara adil, baik di sektor formal maupun informal, meskipun tantangan implementasi di kedua sektor ini berbeda⁶. Dalam implementasinya, hak cuti pekerja perempuan di Indonesia tidak selalu berjalan sesuai dengan regulasi yang telah ditetapkan. Di sektor formal, terutama di perusahaan besar dan multinasional, hak-hak ini cenderung lebih diterapkan dengan baik karena perusahaan-perusahaan tersebut umumnya memiliki sistem kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang lebih baik. Namun, di beberapa perusahaan kecil atau di sektor informal, pelaksanaan hak cuti pekerja perempuan sering kali tidak maksimal. Banyak pekerja di sektor informal yang tidak diberikan hak cuti sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang, baik karena kurangnya pemahaman mengenai regulasi atau karena adanya tekanan ekonomi yang membuat perusahaan enggan memberlakukan hak cuti secara penuh.⁷

Selain itu, dalam praktik sehari-hari, masih terdapat perusahaan yang belum sepenuhnya mematuhi peraturan mengenai hak cuti pekerja perempuan. Beberapa perusahaan memilih untuk tidak memberikan cuti melahirkan atau haid, atau bahkan memberikan cuti tetapi dengan konsekuensi pengurangan upah. Hal ini jelas melanggar ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta peraturan-peraturan terkait lainnya. Meskipun regulasi sudah ada dan berlaku, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua perusahaan mematuhi peraturan tersebut secara konsisten, terutama di sektor-sektor yang memiliki pengawasan ketenagakerjaan yang kurang intensif⁸. Secara keseluruhan, meskipun perlindungan hukum atas hak cuti pekerja perempuan di Indonesia telah diatur dengan cukup komprehensif dalam berbagai peraturan perundang-undangan, implementasinya masih bervariasi di lapangan. Beberapa perusahaan sudah menerapkan hak-hak ini dengan baik, sementara yang lain belum sepenuhnya mematuhi ketentuan yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun regulasi telah ada, pelaksanaan di lapangan masih memerlukan

⁴ Adityarani, N. W. (2020). Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia. *Jurnal fundamental justice*, Hal. 30-45

⁵ Djakaria, M. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 3(1), 15-28

⁶ Sudharma, K. J. A., Artami, I. A. K., & Rachella, B. (2021). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Vyavahara Duta*, 16(01), 1-13.

⁷ Najicha, F. U. (2022). Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid Terhadap Tenaga Kerja Perempuan. *Jurnal Panorama Hukum*, 7(2), 110-121

⁸ Siregar, T. T., & Sharendova, L. (2023). Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil Dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 21952-21957.

perhatian lebih agar semua pekerja perempuan, baik di sektor formal maupun informal, dapat menikmati hak cuti yang dijamin oleh hukum.

Hambatan dan Solusi Implementasi Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Di Indonesia

Meskipun Indonesia memiliki kerangka hukum yang kuat dalam melindungi hak cuti pekerja perempuan, implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai hambatan. Salah satu hambatan utama adalah kurangnya pemahaman dan kesadaran baik di kalangan pekerja perempuan maupun pemberi kerja mengenai hak-hak yang dijamin oleh undang-undang. Banyak pekerja perempuan yang tidak sepenuhnya mengetahui bahwa mereka berhak atas cuti melahirkan, cuti haid, dan cuti keguguran tanpa harus kehilangan upah mereka. Ketidaktahuan ini sering kali dimanfaatkan oleh perusahaan yang mengabaikan hak tersebut, sehingga pekerja perempuan tidak menuntut hak yang seharusnya mereka terima⁹. Selain itu, ketakutan pekerja perempuan akan kehilangan pekerjaan atau pendapatan juga menjadi salah satu hambatan dalam mengakses hak cuti. Di beberapa kasus, pekerja perempuan merasa khawatir akan dianggap tidak produktif atau dipecat jika mereka mengambil cuti melahirkan atau cuti haid. Tekanan dari perusahaan dan kondisi ekonomi yang sulit membuat banyak pekerja perempuan memilih untuk tetap bekerja meskipun mereka seharusnya beristirahat. Situasi ini diperparah oleh praktik diskriminasi di tempat kerja, di mana perempuan yang mengambil cuti sering kali dihadapkan pada penurunan karier atau diperlakukan tidak adil setelah mereka kembali bekerja¹⁰. Hambatan berikutnya adalah kurangnya pengawasan dan penegakan hukum yang efektif. Meskipun undang-undang telah memberikan perlindungan yang jelas terhadap hak cuti pekerja perempuan, implementasi di lapangan masih lemah karena minimnya pengawasan dari pihak berwenang. Pemerintah, melalui dinas ketenagakerjaan, memiliki peran penting dalam memastikan perusahaan mematuhi peraturan ketenagakerjaan. Namun, dalam praktiknya, pengawasan tersebut tidak selalu dijalankan dengan konsisten. Di sektor informal, misalnya, banyak pekerja perempuan yang tidak terdaftar secara resmi, sehingga hak-hak mereka sulit untuk diawasi atau ditegakkan oleh otoritas yang berwenang¹¹.

Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut, salah satu solusi yang bisa diterapkan adalah meningkatkan edukasi dan sosialisasi mengenai hak-hak pekerja perempuan. Pemerintah, melalui dinas ketenagakerjaan, perlu aktif dalam memberikan informasi kepada pekerja dan perusahaan mengenai hak-hak yang diatur dalam undang-undang, terutama terkait cuti melahirkan, haid, dan keguguran. Sosialisasi ini bisa dilakukan melalui pelatihan, seminar, atau kampanye di tempat kerja. Dengan meningkatnya kesadaran pekerja perempuan tentang hak-hak mereka, mereka akan lebih berani menuntut hak cuti tanpa rasa takut akan kehilangan pekerjaan atau upah¹². Selain itu, peningkatan pengawasan dan penegakan hukum harus menjadi prioritas utama. Pemerintah perlu memperkuat mekanisme pengawasan ketenagakerjaan, termasuk di sektor informal. Pengawas ketenagakerjaan harus lebih aktif dalam memantau pelaksanaan peraturan di lapangan dan memastikan bahwa perusahaan yang melanggar ketentuan hukum mendapatkan sanksi yang tegas. Peningkatan kapasitas dan jumlah pengawas ketenagakerjaan juga penting untuk menjamin bahwa hak-hak pekerja perempuan tidak terabaikan. Dengan pengawasan yang lebih ketat dan konsisten, perusahaan

⁹ Djakaria, M. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 3(1), 15-28.

¹⁰ Flambonita, S. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan. *Simbur Cahaya*, 24(1), 4397-4424.

¹¹ Najicha, F. U. (2022). Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid Terhadap Tenaga Kerja Perempuan. *Jurnal Panorama Hukum*, 7(2), 110-121.

¹² Tantimin, T., & Sinukaban, E. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender Di Indonesia. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 395-406.

akan lebih cenderung mematuhi peraturan yang ada, sehingga perlindungan hukum terhadap hak cuti pekerja perempuan dapat dijalankan dengan lebih efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan dapat disimpulkan bahwa Perlindungan hukum terhadap hak cuti pekerja perempuan di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjamin hak cuti melahirkan, cuti haid, dan cuti keguguran, dengan tetap memberikan upah penuh. Namun, implementasinya menghadapi hambatan utama seperti kurangnya pemahaman tentang hak-hak tersebut di kalangan pekerja dan pemberi kerja, serta ketakutan pekerja perempuan akan kehilangan pekerjaan. Untuk mengatasi masalah ini, perlu dilakukan peningkatan edukasi dan sosialisasi mengenai hak-hak pekerja perempuan, serta penguatan pengawasan dan penegakan hukum oleh pemerintah, agar hak cuti tersebut dapat terlaksana dengan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityarani, N. W. (2020). Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia. *Jurnal fundamental justice*, 28-45.
- Djakaria, M. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 3(1), 15-28.
- Flambonita, S. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan. *Simbur Cahaya*, 24(1), 4397-4424.
- Najicha, F. U. (2022). Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid Terhadap Tenaga Kerja Perempuan. *Jurnal Panorama Hukum*, 7(2), 110-121.
- Siregar, T. T., & Sharendova, L. (2023). Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil Dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 21952-21957.
- Sudharma, K. J. A., Artami, I. A. K., & Rachella, B. (2021). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Vyavahara Duta*, 16(01), 1-13.
- Tantimin, T., & Sinukaban, E. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender Di Indonesia. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 395-406.