



Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Elsy Elsera Erlyanti dan Teddy Lesmana

Program Studi Ilmu Hukum Universitas Nusa Putra Sukabumi
elsyel741@gmail.com

Abstract

This study aims to find out how the legal protection of women workers in the perspective of Law No. 13 of 2003 and the relationship between legal protection and employment agreements for women workers. The research method used is normative juridical research method, which is a legal research method of literature which is carried out by examining literature materials or only secondary data. The research results reveal that Law no. 13 of 2003 concerning employment, it is felt that it is still not optimal in terms of protection for female workers and supervision is needed in its implementation so that no company takes the opportunity to violate applicable regulations.

Article History

Received: 15 Januari 2023
Reviewed: 20 Januari 2023
Published: 25 Januari 2023

Key Words

Legal Protection, Worker, Woman,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Wanita dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan keterkaitan antara perlindungan hukum dengan perjanjian kerja terhadap tenaga kerja wanita. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yuridis normatif, yang merupakan metode penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belaka. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dirasa masih belum maksimal dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja wanita serta diperlukan pengawasan dalam pelaksanaannya agar tidak ada pihak perusahaan yang mengambil celah untuk melanggar peraturan yang berlaku.

Sejarah Artikel

Received: 15 Januari 2023
Reviewed: 20 Januari 2023
Published: 25 Januari 2023

Kata Kunci

Perlindungan Hukum, Pekerja, Wanita

Pendahuluan

Masuknya perempuan ke dalam dunia kerja tidak terlepas dari adanya pengaruh era globalisasi yang memberikan kesempatan kepada para perempuan untuk bekerja atau berkarir diluar rumah demi untuk menopang perekonomian keluarganya.¹ Dimana pada era industri modern seperti saat ini banyak sekali wanita yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari yang awalnya tidak bekerja menjadi bekerja karena beban kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Hal tersebut dimulai sejak abad ke-20 seorang wanita tidak hanya menjadi ibu rumah tangga saja, tetapi juga ikut bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya karena tuntutan ekonomi. Fenomena tenaga kerja wanita dalam bidang pekerjaan

¹ Pinadumi Atika Putri Fajrina. (2019). *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan menurut Hukum Positif Indonesia*. Universitas Mataram, Fakultas Hukum. Mataram: Portal Fakultas Hukum Universitas Mataram., h. 1



dikenal sebagai “*industrial redeployment*”, terutama terjadi melalui pengalihan proses produksi didalam industri manufaktur dari negara-negara berkembang.²

Fenomena lain yang tidak kalah rumitnya bagi wanita dalam dunia kerja adalah lemahnya penerapan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita. Meskipun telah ada organisasi pekerja yang khusus mengakomodir segala bentuk kepentingan pekerja dalam dunia kerja, namun oleh sebagian pihak dinilai belum maksimal dalam melaksanakan fungsinya, antara lain dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja wanita. Hal ini semakin diperburuk dengan masih lemahnya kemampuan dan pengetahuan secara personal, dari tenaga kerja wanita tentang haknya. Sedangkan di lain sisi, ada orang-orang yang tidak bertanggung jawab yang memanfaatkan ketidaktahuan tersebut dan mengabaikan peraturan yang ada. Penyebab utamanya adalah adanya kekuasaan dan ketidaksetaraan ekonomi serta pandangan keliru yang meluas dalam masyarakat, dimana posisi kaum laki-laki dianggap lebih tinggi daripada wanita.³

Pemerintah sendiri sudah bertekad untuk melaksanakan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 secara murni dan konsekuen dalam setiap aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Salah satu aspek tersebut adalah tata pergaulan di tempat bekerja atau perusahaan yang lazim disebut Hubungan Industrial, karena itu aspek ini harus ditaati sesuai dengan jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Berdasarkan arah kebijakan tersebut, dilaksanakan program perlindungan dan pengembangan lembaga tenaga kerja dimana salah satu kegiatan pokok yang dilakukan adalah meningkatkan pembinaan syarat-syarat dan penegakan terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan, termasuk jaminan kerja untuk mencegah praktik-praktik diskriminatif terhadap perempuan dan memastikan agar perempuan mendapatkan haknya baik hak ekonomi langsung seperti upah yang layak sesuai dengan kebutuhan hidup para pekerja dan jenjang karier maupun hak ekonomi tidak langsung seperti cuti haid, melahirkan dan menyusui.⁴

Reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan diawali dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Kemudian diikuti dengan keluarnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta keluarnya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁵ Undang-Undang sendiri memberikan kesempatan tenaga kerja wanita untuk tidak melaksanakan pekerjaan pada keadaan, tempat, dan waktu tertentu. Pembatasan ini sehubungan dengan kondisi wanita yang secara kodrati berbeda dengan pria. Pada dasarnya wanita tidak dilarang melakukan pekerjaan, akan tetapi dibatasi berdasarkan

² Anindya Pramesti. (2020). *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Penelitian di PT. Sritex Sukoharjo)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Fakultas Hukum. Surakarta: eprints UMS., h. 2

³ Joupy G.Z. Mambu. (2010). Aspek Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003). *de Jure, Jurnal Syariah dan Hukum*, Volume 2 Nomor 2., h. 151

⁴ Mulyani Djakaria. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan dengan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Volume 3 Nomor 1., h. 16- 17

⁵ Muhammad Regen Pohan. (2020) Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law Journal*, Volume 1 Nomor 2., h. 62



pertimbangan bahwa wanita itu lemah badannya dan untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya.⁶

Namun, meskipun sudah ada peraturan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja Wanita, Lembaga Bantuan Hukum Asosiasi Perempuan Indonesia untuk Keadilan (LBH APIK) pada tahun 2005 menerima 16 kasus yang berkaitan dengan kasus ketenagakerjaan dengan perincian 1 kasus mutasi sepi hak, 1 kasus kejahatan dalam jabatan, 3 kasus peraturan perusahaan yang merugikan, 2 kasus upah yang tidak dibayar, 1 kasus berkaitan dengan jasa tenaga kerja, 3 kasus PHK sepihak dan 5 kasus Tenaga Kerja Wanita di luar negeri. Sedangkan sepanjang tahun 2006, LBH APIK melakukan pendampingan hukum terhadap 24 kasus kekerasan seksual, dengan perincian 4 kasus pelecehan seksual, 4 kasus pencabulan 15 kasus perkosaan dan 1 kasus percobaan perkosaan.⁷

Maka, meskipun telah diatur dalam berbagai Peraturan Perundang-undangan, namun perlindungan hukum bagi hak pekerja/buruh perempuan masih belum sepenuhnya dapat direalisasikan. Dengan melihat kenyataan kondisi bahwa pekerja perempuan yang sampai saat ini sulit untuk memperoleh perlindungan hukum, maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*" dengan rumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana perjanjian kerja dalam kaitannya dengan perlindungan hukum pekerja wanita?
- 2) Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yuridis normatif, yang merupakan metode penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belaka.⁸ Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan bahan-bahan berupa: teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan hukum yang berhubungan dengan pokok bahasan. Dalam pengumpulan data, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan studi kepustakaan atau studi dokumen (*documentary study*) untuk mengumpulkan data yang terkait dengan permasalahan yang diajukan, dengan cara mempelajari buku-buku, jurnal hukum, hasil-hasil penelitian dan dokumen-dokumen peraturan perundang-undangan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perjanjian Kerja dalam Kaitannya dengan Perlindungan Hukum Pekerja Wanita

Perjanjian kerja adalah salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing- masing perjanjian tentunya mempunyai ciri khusus yang membedakannya dengan

⁶ *Ibid.*, h. 17

⁷ Joupy G.Z. Mambu., *Loc. Cit.*

⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji. (2003). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada., hlm. 13.



perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, syarat sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya. Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas kebebasan berkontrak (*idea of freedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat membuat perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.⁹

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 butir 14 Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.¹⁰ Di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dibahas mengenai Ketenagakerjaan yang disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian antara pengusaha dengan pekerja atau buruh. Dan diperkuat lagi terbitnya Undang-undang No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang memiliki dampak sangat besar dalam penanganan masalah-masalah perselisihan perburuhan di Indonesia.¹¹

Dalam sebuah surat perjanjian kerja antara pihak perusahaan dan pekerja wanita setidaknya-tidaknya memuat tiga hal pokok mengenai perlindungan terhadap pekerja wanita, tiga hal pokok tersebut yaitu:

Pertama, Perlindungan yang bersifat proteksi, Perlindungan protektif bertujuan memberikan perlindungan terhadap fungsi reproduksi wanita. Wujudnya berupa pemberian istirahat pada waktu haid, hamil, melahirkan atau keguguran kandungan. Selain itu dengan memberikan kesempatan menyusui anak dalam waktu kerja. Perlindungan protektif juga diwujudkan dalam bentuk pengaturan waktu kerja malam bagi wanita, penyediaan kendaraan antar-jemput dan tambahan makanan dan minuman bergizi. Tak kalah penting adalah adanya perlindungan terhadap keamanan dan kesusilaan para pekerja.

Kedua, Perlindungan yang bersifat korektif, berupa pengawasan terhadap kemungkinan terjadinya pelanggaran berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan hamil, melahirkan, keguguran kandungan ataupun menyusui.

Ketiga, Perlindungan mengenai kesetaraan memperoleh kesempatan kerja dan perlakuan tanpa diskriminasi diwujudkan dalam bentuk larangan diskriminasi dalam hal pengupahan, pekerjaan dan jabatan. Dalam hal ini, pengusaha tidak boleh membedakan antara laki-laki dan wanita dari segi upah, promosi jabatan dan hak atas jaminan sosial.¹²

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak yang bersangkutan tidak memenuhi dua syarat awal sahnya (perjanjian kerja), yaitu tidak ada kesepakatan dan ada

⁹ Muhammad Regen Pohan. (2020) Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law Journal*, Volume 1 Nomor 2., h. 63

¹⁰ Joupy G.Z. Mambu., *Op. cit.*, h. 156

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*, h. 155



pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sahnyanya (perjanjian kerja), yakni objek (pekerjaannya) tidak jelas dan *causa*-nya, tidak memenuhi ketentuan maka perjanjiannya batal demi hukum. Pekerja wanita yang masih bekerja sebelum atau sesudah waktu yang telah ditentukan harus mendapat perlindungan.¹³

Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Wanita baik sebagai warga negara maupun sebagai pekerja yang turut andil dalam pembangunan mempunyai hak, kewajiban dan kesempatan yang sama dengan pria disegala bidang kehidupan bangsa dalam segenap kegiatan pembangunan. Demikian juga jika pekerja wanita yang bekerja di perusahaan maupun pabrik maupun yang menjual jasa atau tenaganya, harus mendapat perlindungan yang baik atas keselamatan, kesehatan, juga kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.¹⁴

Dala kebijakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 dan Pasal 6 menyatakan bahwa adanya kesamaan hak tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Hal ini sebagai pengamalan dari Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagai bentuk dari eksistensi dari Hak Asasi Manusia (HAM), dimana setiap individu harus diakui, dihargai, dan dilindungi dengan berbagai produk perundangundangan. Pembangunan tenaga kerja, baik laki-laki atau perempuan perlu diupayakan perlindungan hak-hak agar tidak ada yang dirugikan, baik oleh manusia lain ataupun tindakan pemerintah.¹⁵

Selain itu, dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan, yaitu:

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;
2. Pelaksanaan ketentuan Pasal (1) diatur dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama;

Kemudian, berdasarkan Pasal 82 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa:

¹³ Kanyaka Prajnaparamita. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Administrative Law & Governance Journal*, Volume 2 Nomor 1., h. 38

¹⁴ Joupy G.Z. Mambu., *Op. cit.*, h. 157

¹⁵ Julita Aini. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Studi Penelitian di PT. Yamaha Alfa Scorpii Lambaro Aceh Besar). Universitas Islam Negeri Ar-raniry, Fakultas Syari'ah dan Hukum. Banda Aceh: Repository Ar-raniry., h. 30



1. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;
2. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Sementara itu, dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan juga terdapat larangan-larangan bagi pengusaha terkait perlindungan hukum dan hak tenaga kerja perempuan sebagaimana tercantum dalam Pasal 76 tentang perempuan, sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang untuk dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan buruh/pekerja perempuan yang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
3. Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00 wajib untuk :
 - a. Memberikan makanan dan minuman yang bergizi;
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja.
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.¹⁶

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pokok yang mengatur secara spesifik perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan. Hak-hak khusus bagi menjamin harkat dan marbat pekerja perempuan diuraikan dalam Undang-Undang ini. Dalam Pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah memberikan keringanan kepada pekerja perempuan. Keringanan yang diberikan bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh perempuan karena secara kodrati perempuan mempunyai tugas dan fungsi khusus yang sangat penting dalam masyarakat yaitu fungsi reproduksi.¹⁷ Hak pekerja perempuan yang dilindungi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan antara lain: perlindungan jam kerja, perlindungan masa haid, perlindungan selama hamil dan melahirkan, termasuk ketika pekerja mengalami keguguran, pemberian lokasi menyusui, hak kompetensi kerja, hak untuk memeriksa selama kehamilan dan memeriksa pasca melahirkan.¹⁸

Adapun, pembahasan mengenai permasalahan pengaturan tentang pengupahan telah diatur secara tegas didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

Pertama, dalam pasal 88 ayat 1, disebutkan bahwa: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

¹⁶ *Ibid.*, h. 26- 27

¹⁷ Maimun. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita., h. 13

¹⁸ Julita Aini. *Op. cit.*, h. 28



Kedua, dalam pasal 90 ayat 1, menyebutkan bahwa “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.”¹⁹

Banyaknya celah dalam pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan juga karena salah satunya pengawasan yang tidak efektif dan tidak adanya sanksi pidana ketika terjadi perbedaan antara pelaksanaan dengan peraturan yang berlaku. Dalam hal ini, terjadi pembiaran oleh pengawas. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perUndang-Undangan ketenagakerjaan.²⁰

Kesimpulan

Perjanjian kerja melahirkan hubungan kerja antar pihak yang melakukan perjanjian. Dengan adanya perjanjian kerja, maka sudah ada kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang didalamnya mengatur mengenai hak dan kewajiban satu sama lain yang harus dilakukan, termasuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita. Perlindungan hukum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun pada kenyataannya pelaksanaan dari semua aturan-aturan tersebut terkadang tidak dilaksanakan sepenuhnya. Masih ada celah bagi pengusaha untuk melanggar aturan terhadap pekerja Wanita yang tentunya merugikan Wanita sebagai tenaga kerja.

Saran

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih belum terperinci dan lengkap dalam mengatur perlindungan terhadap tenaga kerja wanita. Dapat dilihat apabila jumlah pengaturan mengenai hak dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja Wanita. Maka, akan lebih baik jika dibuatkan peraturan setingkat Undang-Undang yang mengatur secara detail tentang perlindungan hukum terhadap pekerja wanita beserta permasalahannya yang dibuat secara terperinci. Selain itu, diperlukan pengawasan yang tegas oleh Pemerintah dalam pelaksanaan peraturan yang berlaku dan memberikan sanksi yang tegas kepada perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan yang mengatur mengenai hak pekerja perempuan.

Daftar Pustaka

Aini, J. (2022). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Studi Penelitian di PT. Yamaha Alfa Scorpii Lambaro Aceh Besar)*. Universitas Islam Negeri Ar-raniry, Fakultas Syari'ah dan Hukum. Banda Aceh: Repository Ar-raniry.

¹⁹ Pinadumi Atika Putri Fajrina. *Op. cit.*, h. 6

²⁰ Kanyaka Prajnaparamita. *Op. cit.*, h. 42



Fajrina, P. A. (2019). *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan menurut Hukum Positif Indonesia*. Universitas Mataram, Fakultas Hukum. Mataram: Portal Fakultas Hukum Universitas Mataram.

Maimun. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.

Mambu, J. G. (2010). Aspek Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003). *de Jure, Jurnal Syariah dan Hukum*, 2(2).

Pohan, M. R. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law Journal*, 1(2).

Prajnaparamita, K. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Administrative Law & Governance Journal*, 2(1).

Pramesti, A. (2020). *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Penelitian di PT. Sritex Sukoharjo)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Fakultas Hukum. Surakarta: eprints UMS.

Soekanto, S., & Mahmudji, S. (2003). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.