

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi

Cinta Cantika Darminto Putri^{1*}, Wulan Windiarti²

^{1,2} Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pelita Bangsa

*Penulis Korespondensi: cintacantikadarmintoputri@gmail.com

Abstract. *Legal protection for the rights of female workers, particularly those related to reproductive health, is an essential aspect of labor law in Indonesia. Although these rights have been regulated under Law Number 13 of 2003 on Manpower, as amended by Law Number 6 of 2023, and Law Number 17 of 2023 on Health, their implementation continues to face various challenges. This study aims to analyze the legal protection of female workers' rights in relation to reproductive health and to examine the measures that female workers can take to obtain their fundamental rights. This research employs a normative juridical method using statutory and conceptual approaches. The data were collected through library research consisting of primary, secondary, and tertiary legal materials and were supported by a review of journal articles concerning PT Alpen Food Industry (AICE) in Bekasi Regency. The results indicate that Indonesia has established an adequate legal framework to protect the rights of female workers. However, its implementation has not yet been fully effective due to limited employer compliance, inadequate labor supervision, and insufficient awareness among workers regarding their legal rights. Female workers may obtain legal protection by understanding their rights, pursuing bipartite dispute resolution, seeking assistance from labor unions, reporting violations to labor inspectors, and resolving disputes through the Industrial Relations Court.*

Keywords: *Legal Protection; Female Workers; Reproductive Health; Employment.*

Abstrak. Perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan, khususnya yang berkaitan dengan kesehatan reproduksi, merupakan bagian penting dalam penyelenggaraan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Meskipun telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai kendala. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan yang dikaitkan dengan kesehatan reproduksi serta penerapan yang dapat dilakukan tenaga kerja perempuan untuk memperoleh hak-hak dasarnya. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Data diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, serta didukung oleh kajian jurnal mengenai PT Alpen Food Industry (AICE) Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Indonesia telah memiliki pengaturan hukum yang memadai dalam melindungi hak pekerja perempuan. Namun, pelaksanaannya belum sepenuhnya optimal karena masih dipengaruhi oleh rendahnya kepatuhan perusahaan, belum maksimalnya pengawasan ketenagakerjaan, serta kurangnya pemahaman pekerja terhadap hak-hak yang dimilikinya. Pekerja perempuan dapat memperoleh perlindungan hukum melalui pemahaman terhadap hak-haknya, penyelesaian perselisihan secara bipartit, pendampingan serikat pekerja, pelaporan kepada pengawas ketenagakerjaan, dan penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata kunci: Perlindungan Hukum; Pekerja Perempuan; Kesehatan Reproduksi; Ketenagakerjaan.

1. LATAR BELAKANG

Perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan di bidang ketenagakerjaan merupakan isu yang semakin mendesak dan relevan dalam konteks globalisasi dan perubahan sosial. Dengan meningkatnya partisipasi perempuan dalam angkatan kerja, tantangan yang dihadapi mereka juga semakin kompleks. Pekerja perempuan sering kali menghadapi diskriminasi, eksploitasi, dan pelanggaran terhadap hak-hak dasar mereka,

yang mengarah pada perlunya regulasi yang lebih kuat. Salah satu aspek yang krusial dari perlindungan ini adalah kesehatan reproduksi, yang memainkan peranan penting dalam kesejahteraan pekerja perempuan (International Labour Organization, 2016).

Kesehatan reproduksi tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga aspek mental dan sosial. Pekerja perempuan yang tidak mendapatkan perlindungan memadai terkait kesehatan reproduksi sering kali mengalami dampak negatif pada kesehatan fisik dan mental. Hal ini tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga pada perusahaan, karena pekerja yang tidak sehat cenderung memiliki produktivitas yang lebih rendah (Flambonita, 2017; Narpaduhita, 2025; World Health Organization, 2015). Di Indonesia, meskipun telah ada berbagai undang-undang yang mengatur perlindungan terhadap pekerja perempuan banyak dari regulasi ini yang belum diimplementasikan secara optimal. Selain itu, budaya patriarki yang masih kuat sering membuat perempuan merasa tertekan untuk tidak mengungkapkan masalah yang dihadapi, terutama berkaitan dengan kesehatan reproduksi (Khoiriyah, 2020).

Kebijakan sosial yang dirancang untuk melindungi pekerja wanita dan mempromosikan kesetaraan di tempat kerja memiliki efek kontroversial pada pasar kerja (Kusumaningrum, Sari, & Pujiono, 2023; Widyastuti, Rahmawati, & Yuliasti, 2009). Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan telah diatur dalam undang-undang yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 yang mengatur tentang Perlindungan Khusus Bagi Pekerja Perempuan, seperti larangan mempekerjakan pekerja perempuan di bawah 18 tahun pada malam hari, perlindungan bagi pekerja perempuan hamil, serta kewajiban penyediaan angkutan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari (Husni, 2020).

Tenaga kerja perempuan diberikan hak yang lebih tinggi dari laki-laki karena perempuan menjalani fungsi reproduksi yang tidak dimiliki oleh laki-laki. Haid, hamil, melahirkan, menggugurkan kandungan dan menyusui merupakan kodrat perempuan yang diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa. Oleh karena itu, diperlukan perlindungan khusus kepada perempuan, agar produktivitas di tempat kerja dan di rumah tetap bergairah.

Fenomena ketidakadilan dalam dunia kerja, khususnya terhadap pekerja perempuan, masih menjadi perhatian dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pekerja perempuan masih menghadapi diskriminasi dalam pemenuhan hak-hak normatif, termasuk hak atas cuti hamil, perlindungan kesehatan reproduksi, serta perlindungan ketika bekerja pada malam hari (Flambonita, 2017). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun perlindungan hukum telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, implementasinya belum sepenuhnya efektif. Kesenjangan antara norma hukum dan pelaksanaannya menjadi salah satu penyebab masih terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja perempuan di berbagai sektor pekerjaan (Khoiriyah, 2020).

Melalui penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran seluruh pemangku kepentingan mengenai pentingnya perlindungan terhadap kesehatan reproduksi pekerja perempuan sebagai bagian dari hak asasi manusia dan hak konstitusional warga negara. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkuat implementasi perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan, sehingga tercipta kepastian hukum, perlindungan yang efektif, serta lingkungan kerja yang aman, sehat, inklusif, dan bebas dari diskriminasi. Dengan terpenuhinya hak-hak reproduksi pekerja perempuan, diharapkan kualitas hidup, kesejahteraan, dan produktivitas kerja

dapat meningkat sehingga mampu mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis, berkeadilan, dan berkelanjutan (Narpaduhita, 2025).

Penelitian yang dilakukan oleh Tobing dkk. mengemukakan bahwa konflik hubungan industrial di PT Alpen Food Industry menunjukkan pentingnya penerapan kebijakan perusahaan yang responsif terhadap kebutuhan pekerja perempuan, terutama yang berkaitan dengan kesehatan reproduksi dan perlindungan maternitas. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kebijakan perusahaan yang belum sepenuhnya memperhatikan kebutuhan biologis pekerja perempuan berpotensi menimbulkan ketidakadilan dalam hubungan kerja serta mengurangi efektivitas perlindungan hukum yang telah diberikan oleh negara (Tobing, Budaya, Kinaya Dwi Amoesta, Arafah, & Angela, 2023). Selain itu, penelitian Yunessa dkk. juga menjelaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan harus diwujudkan tidak hanya melalui keberadaan peraturan perundang-undangan, tetapi juga melalui pelaksanaan yang konsisten oleh pengusaha dan pengawasan yang efektif dari pemerintah (Yunessa, Grasita, Elisabeth, Maharani, & Hartanto, 2024).

Meskipun berbagai instrumen hukum internasional maupun peraturan perundang-undangan nasional telah mengatur mengenai perlindungan hak pekerja perempuan, implementasinya dalam praktik ketenagakerjaan masih menghadapi berbagai kendala. Berbagai penelitian terdahulu umumnya hanya membahas perlindungan pekerja perempuan dari aspek ketenagakerjaan atau hak asasi manusia secara umum, sedangkan kajian yang secara khusus menganalisis perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan yang dikaitkan dengan kesehatan reproduksi masih relatif terbatas. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai efektivitas pengaturan hukum yang berlaku, bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja perempuan, serta hambatan-hambatan yang dihadapi dalam implementasinya sehingga dapat memberikan rekomendasi bagi penguatan perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan di Indonesia. Berdasarkan uraian diatas penulis mengambil judul dalam skripsi ini dengan tema “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi”.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Teori Kepastian Hukum

Teori Kepastian hukum merupakan salah satu tujuan utama hukum yang memberikan jaminan bahwa setiap orang memperoleh perlakuan yang sama di hadapan hukum melalui aturan yang jelas, tegas, konsisten, dan dapat dilaksanakan. Dalam negara hukum, kepastian hukum menjadi landasan penting untuk menjamin perlindungan terhadap hak-hak warga negara dan mencegah tindakan sewenang-wenang oleh pihak yang memiliki kekuasaan (Marzuki, 2021).

Menurut Gustav Radbruch, hukum harus mengandung tiga nilai dasar, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Ketiga nilai tersebut harus berjalan secara seimbang, namun kepastian hukum menjadi syarat agar suatu peraturan dapat diterapkan secara efektif. Tanpa adanya kepastian hukum, masyarakat akan mengalami kesulitan dalam mengetahui hak dan kewajibannya sehingga tujuan hukum tidak dapat tercapai secara optimal (Rahardjo, 2014).

B. Teori Perlindungan Hukum

Teori Perlindungan Hukum merupakan upaya negara untuk memberikan pengayoman terhadap hak-hak setiap warga negara agar terlindungi dari tindakan yang bertentangan dengan hukum. Perlindungan hukum bertujuan menjamin adanya

pengakuan, penghormatan, dan pemenuhan hak-hak setiap individu berdasarkan prinsip negara hukum dan penghormatan terhadap hak asasi manusia (Soekanto, 2019). Perlindungan hukum preventif diberikan melalui pembentukan peraturan perundang-undangan yang bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran hak, sedangkan perlindungan hukum represif diberikan melalui penyelesaian sengketa dan penegakan hukum setelah terjadi pelanggaran (Hadjon, 1987).

Satjipto Rahardjo berpendapat bahwa perlindungan hukum merupakan upaya untuk memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh pihak lain sehingga setiap orang dapat menikmati hak-haknya sebagaimana dijamin oleh hukum. Oleh karena itu, hukum harus mampu memberikan perlindungan kepada kelompok yang rentan, termasuk pekerja perempuan yang memiliki kebutuhan khusus berkaitan dengan fungsi reproduksinya (Rahardjo, 2014).

C. Teori Kesehatan Reproduksi

Teori ini menekankan pentingnya akses terhadap layanan kesehatan reproduksi yang berkualitas dan pemahaman mengenai isu-isu kesehatan yang berkaitan dengan reproduksi. Menurut konsep yang dikembangkan oleh World Health Organization (WHO), kesehatan reproduksi merupakan keadaan sehat secara fisik, mental, dan sosial secara utuh dalam segala aspek yang berkaitan dengan sistem reproduksi, fungsi, dan proses reproduksi, bukan semata-mata terbebas dari penyakit atau kecacatan. Dalam konteks ketenagakerjaan, pemenuhan hak atas kesehatan reproduksi pekerja perempuan meliputi perlindungan selama masa kehamilan, persalinan, nifas, menyusui, serta tersedianya lingkungan kerja yang aman dan tidak membahayakan kesehatan reproduksi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis normatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Dalam penelitian ini, analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode analisis kualitatif normatif, yaitu melalui penelaahan terhadap bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier yang telah dikumpulkan melalui studi kepustakaan. Dalam penelitian ini digunakan beberapa metode penafsiran hukum (*legal interpretation*), yaitu penafsiran gramatikal, penafsiran sistematis, dan penafsiran teleologis. Studi ini mengadopsi metode pengumpulan data Studi Kepustakaan (Library Research). Dalam penelitian ini, terdapat tiga jenis bahan hukum yang menjadi fokus utama, yaitu bahan hukum primer yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan hukum utama, Bahan Hukum Sekunder yang Terdiri dari berbagai referensi seperti jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana (doktrin), kasus-kasus hukum, Yurisprudensi, dan hasil-hasil symposium, dan Bahan Hukum Tersier yang memberikan penjelasan atau petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan dalam Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi serta Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pelaksanaannya.

Implementasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan dalam pemenuhan hak kesehatan reproduksi merupakan tahapan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan pembentukan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Perlindungan hukum tidak hanya dipahami sebagai keberadaan norma hukum yang mengatur hak dan kewajiban para pihak, tetapi juga sebagai pelaksanaan

nyata dari norma tersebut dalam praktik hubungan kerja. Dengan demikian, keberhasilan suatu peraturan tidak hanya diukur dari kelengkapan substansi hukumnya, tetapi juga dari sejauh mana ketentuan tersebut dapat dilaksanakan secara efektif sehingga mampu memberikan kepastian hukum bagi pekerja perempuan (Hadjon, 1987; Rahardjo, 2014).

Salah satu contoh mengenai implementasi perlindungan hukum terhadap hak kesehatan reproduksi pekerja perempuan terdapat dalam penelitian (Sukmarani, 2016) yang mengkaji pelaksanaan hak cuti haid bagi pekerja perempuan di PT. Wahyu Manunggal Sejati. Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan pada dasarnya telah mengatur hak cuti haid sesuai Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai kendala, seperti kurangnya pemahaman pekerja mengenai prosedur pengajuan cuti haid, adanya syarat administratif tertentu dari perusahaan, serta masih adanya pekerja yang memilih tetap bekerja karena khawatir memengaruhi penilaian kinerja mereka (Sukmarani, 2016).

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian mengenai implementasi kebijakan cuti haid di perusahaan manufaktur (PT. XYZ) yang menyimpulkan bahwa pelaksanaan hak cuti haid masih menghadapi hambatan berupa prosedur administrasi yang rumit, kurangnya pemahaman pekerja dan manajemen, serta budaya kerja yang menganggap cuti haid sebagai bentuk ketidakhadiran yang dapat mengurangi produktivitas. Penelitian tersebut juga menyatakan bahwa perjanjian kerja bersama belum mengatur mekanisme pelaksanaan dan sanksi secara jelas sehingga hak cuti haid sering kali hanya menjadi norma yang tertulis tanpa pelaksanaan yang optimal (“Implementation of Menstrual Leave Policy for Female Workers at PT. XYZ,” 2024).

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan merupakan bentuk tanggung jawab negara dalam menjamin terpenuhinya hak konstitusional setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28H ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Jaminan konstitusional tersebut kemudian dijabarkan lebih lanjut melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan terhadap kesehatan reproduksi pekerja perempuan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem perlindungan hak asasi manusia di Indonesia.

Hak kesehatan reproduksi merupakan bagian dari hak atas kesehatan yang dimiliki oleh setiap perempuan. Dalam hubungan kerja, pemenuhan hak tersebut diwujudkan melalui pemberian perlindungan terhadap pekerja perempuan yang sedang mengalami menstruasi, hamil, melahirkan, menyusui, maupun bekerja pada waktu malam. Perlindungan tersebut diberikan karena pekerja perempuan memiliki fungsi biologis yang memerlukan perlakuan khusus agar kondisi kesehatannya tetap terjaga tanpa mengurangi haknya untuk bekerja. Oleh karena itu, hukum memberikan perlindungan khusus yang bertujuan menciptakan kesetaraan yang bersifat substantif (*substantive equality*), bukan sekadar persamaan formal di hadapan hukum (Husni, 2020; Rawls, 1999).

Perlindungan hukum terhadap kesehatan reproduksi pekerja perempuan pada dasarnya telah memperoleh landasan hukum yang cukup komprehensif. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur mengenai hak cuti haid, cuti melahirkan, perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, serta hak menyusui selama waktu kerja. Sementara itu, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 menegaskan bahwa setiap

orang berhak memperoleh pelayanan kesehatan reproduksi yang aman, bermutu, dan bebas dari diskriminasi. Selain itu, Indonesia juga telah meratifikasi berbagai instrumen internasional, seperti CEDAW melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 dan Konvensi ILO Nomor 111 melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 yang semakin memperkuat perlindungan terhadap hak pekerja perempuan.

Meskipun kerangka hukum yang mengatur perlindungan pekerja perempuan telah relatif lengkap, implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat perusahaan yang belum sepenuhnya melaksanakan ketentuan mengenai cuti haid, cuti melahirkan, penyediaan ruang laktasi, maupun perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Selain itu, masih ditemukan praktik diskriminasi berupa pembatasan kesempatan kerja bagi perempuan yang sedang hamil, pemutusan hubungan kerja karena kehamilan, hingga kurangnya penyediaan fasilitas kesehatan reproduksi di tempat kerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum (*das sollen*) dengan praktik pelaksanaannya (*das sein*) (Rahardjo, 2014; Wijayanti, 2022).

Menurut analisis penulis, implementasi perlindungan hukum terhadap hak kesehatan reproduksi pekerja perempuan tidak hanya bergantung pada keberadaan peraturan perundang-undangan, tetapi juga memerlukan sinergi antara pemerintah, pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja. Pemerintah berperan sebagai pembentuk kebijakan dan pengawas pelaksanaan hukum, pengusaha berkewajiban memenuhi seluruh hak normatif pekerja, sedangkan pekerja dan serikat pekerja memiliki peran dalam meningkatkan kesadaran hukum serta melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan hak-hak ketenagakerjaan. Dengan adanya kerja sama tersebut, perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan tidak hanya menjadi norma tertulis, tetapi benar-benar dapat diwujudkan dalam praktik hubungan industrial yang berkeadilan (Friedman, 1975; Hadjon, 1987).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa implementasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan dalam pemenuhan hak kesehatan reproduksi merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Keberadaan norma hukum yang memberikan perlindungan khusus kepada pekerja perempuan telah menunjukkan komitmen negara dalam menjamin kesetaraan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia. Akan tetapi, efektivitas perlindungan tersebut masih memerlukan penguatan melalui peningkatan pengawasan ketenagakerjaan, sosialisasi hak-hak pekerja, penegakan sanksi terhadap pelanggaran, serta pembentukan budaya kerja yang menghormati kesehatan reproduksi dan kesetaraan gender di lingkungan kerja (Hadjon, 1987; Husni, 2020).

Implementasi perlindungan hukum terhadap hak kesehatan reproduksi pekerja perempuan diwujudkan melalui pemenuhan hak-hak normatif yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Bentuk perlindungan tersebut meliputi hak cuti haid, hak cuti melahirkan, hak menyusui, perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, serta penyediaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja. Pelaksanaan hak-hak tersebut bertujuan untuk menjamin kesehatan reproduksi pekerja perempuan sehingga mereka dapat bekerja secara aman, sehat, dan produktif tanpa mengalami diskriminasi maupun perlakuan yang merugikan (Husni, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi perlindungan hukum terhadap hak kesehatan reproduksi pekerja perempuan telah memiliki dasar hukum yang jelas. Akan tetapi, efektivitas pelaksanaannya masih memerlukan komitmen

dari pemerintah, pengusaha, dan pekerja agar hak-hak tersebut benar-benar dapat diterapkan secara optimal di lingkungan kerja sehingga tujuan perlindungan hukum, yaitu memberikan kepastian, keadilan, dan kemanfaatan, dapat terwujud (Hadjon, 1987; Rahardjo, 2014).

Menurut analisis penulis, efektivitas perlindungan hukum terhadap hak kesehatan reproduksi pekerja perempuan memerlukan komitmen bersama antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Pemerintah perlu memperkuat pengawasan ketenagakerjaan, pengusaha wajib melaksanakan seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan, sedangkan pekerja perlu meningkatkan pemahaman mengenai hak-haknya agar dapat memperoleh perlindungan hukum secara optimal. Dengan demikian, tujuan hukum berupa kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan dapat benar-benar dirasakan oleh pekerja perempuan dalam hubungan kerja (Friedman, 1975).

Penerapan yang Dapat Dilakukan Tenaga Kerja Perempuan untuk Mendapatkan Hak-hak Dasarnya

Pemenuhan hak-hak dasar pekerja perempuan tidak hanya bergantung pada keberadaan peraturan perundang-undangan, tetapi juga memerlukan pemahaman dan keberanian pekerja untuk menggunakan mekanisme hukum yang telah disediakan. Dalam praktik hubungan industrial, masih terdapat pekerja perempuan yang belum memperoleh hak-haknya secara optimal karena kurangnya informasi mengenai hak normatif yang dimiliki, adanya kekhawatiran terhadap ancaman pemutusan hubungan kerja, serta ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja. Oleh karena itu, penerapan perlindungan hukum harus melibatkan peran aktif pekerja perempuan dalam memperjuangkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan hukum (Hadjon, 1987).

Langkah pertama yang dapat dilakukan oleh pekerja perempuan adalah memahami hak-hak normatif yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Hak tersebut meliputi hak atas perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, hak atas cuti haid, cuti melahirkan, cuti karena keguguran, kesempatan menyusui selama waktu kerja, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak memperoleh pelayanan kesehatan reproduksi.

Langkah kedua adalah melakukan komunikasi dan penyelesaian secara internal dengan perusahaan. Apabila terdapat pelanggaran terhadap hak pekerja perempuan, penyelesaian pertama yang harus diupayakan adalah melalui dialog atau perundingan bipartit yang hanya melibatkan dua pihak saja antara pekerja dan pengusaha. Perundingan ini bertujuan mencari penyelesaian secara musyawarah tanpa harus menempuh proses hukum yang lebih panjang.

Apabila penyelesaian secara bipartit tidak menghasilkan kesepakatan, pekerja perempuan dapat meminta bantuan serikat pekerja apabila di perusahaan telah terbentuk organisasi serikat pekerja. Serikat pekerja memiliki fungsi memberikan pendampingan hukum, melakukan advokasi, serta mewakili kepentingan pekerja dalam proses perundingan dengan pengusaha. Keberadaan serikat pekerja menjadi penting karena dapat memperkuat posisi tawar pekerja perempuan dalam memperjuangkan hak-hak normatifnya serta mendorong terciptanya hubungan industrial yang lebih seimbang.

Selain melalui serikat pekerja, pekerja perempuan juga dapat mengajukan pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan pada instansi yang membidangi ketenagakerjaan apabila perusahaan diduga tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan, memberikan pembinaan, menerbitkan nota pemeriksaan, serta merekomendasikan tindakan administratif apabila

ditemukan pelanggaran terhadap norma ketenagakerjaan. Pengawasan yang efektif menjadi salah satu instrumen penting dalam memastikan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan.

Apabila pelanggaran terhadap hak pekerja perempuan tetap tidak diselesaikan, maka penyelesaian perselisihan dapat dilakukan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Setelah melalui perundingan bipartit yang tidak mencapai kesepakatan, para pihak dapat menempuh mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Apabila seluruh mekanisme tersebut tidak menghasilkan penyelesaian, pekerja perempuan berhak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh putusan yang memberikan kepastian hukum dan memulihkan hak-haknya. Mekanisme tersebut merupakan bentuk perlindungan hukum represif yang disediakan oleh negara untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja.

Dalam kaitannya dengan studi kasus PT Alpen Food Industry (AICE), berbagai penelitian menunjukkan bahwa konflik hubungan industrial yang terjadi memberikan pelajaran mengenai pentingnya pemahaman pekerja terhadap hak-hak normatif yang dimiliki. Perselisihan yang muncul menunjukkan bahwa pekerja perempuan memerlukan akses terhadap informasi hukum, pendampingan dari serikat pekerja, serta pengawasan pemerintah agar hak-hak yang dijamin dalam peraturan perundang-undangan dapat diwujudkan secara efektif. Dengan demikian, penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan tidak hanya bergantung pada penegakan hukum oleh pemerintah, tetapi juga pada kesadaran hukum pekerja dan kepatuhan perusahaan dalam melaksanakan kewajiban hukumnya (Tobing et al., 2023; Yunessa et al., 2024).

Berdasarkan teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Hadjon, penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan harus menggabungkan perlindungan preventif dan perlindungan represif. Perlindungan preventif diwujudkan melalui pembentukan regulasi yang jelas, penyusunan kebijakan perusahaan yang tidak diskriminatif, serta penyuluhan hukum kepada pekerja mengenai hak-hak yang dimiliki. Sementara itu, perlindungan represif diwujudkan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial, penegakan sanksi terhadap pelanggaran norma ketenagakerjaan, serta pemulihan hak pekerja yang dirugikan. Apabila kedua bentuk perlindungan tersebut dilaksanakan secara konsisten, maka tujuan hukum untuk mewujudkan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan bagi pekerja perempuan akan tercapai.

Dengan demikian, penerapan yang dapat dilakukan tenaga kerja perempuan untuk memperoleh hak-hak dasarnya tidak hanya berupa pengajuan tuntutan kepada perusahaan, tetapi juga meliputi peningkatan pemahaman hukum, pemanfaatan mekanisme penyelesaian perselisihan yang tersedia, kerja sama dengan serikat pekerja, pelaporan kepada pengawas ketenagakerjaan, serta penggunaan jalur Pengadilan Hubungan Industrial apabila seluruh upaya penyelesaian di luar pengadilan tidak berhasil. Langkah-langkah tersebut merupakan implementasi nyata dari perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan di bidang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan kesehatan reproduksi.

Pelaksanaan Hak-Hak Pekerja Perempuan

Pelaksanaan hak-hak pekerja perempuan merupakan bagian dari implementasi perlindungan hukum yang bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dalam hubungan kerja. Hak-hak tersebut diberikan sebagai bentuk perlindungan terhadap kondisi biologis perempuan yang berbeda dengan pekerja laki-laki, terutama berkaitan

dengan fungsi reproduksi. Oleh karena itu, negara melalui berbagai peraturan perundang-undangan telah memberikan perlindungan khusus agar pekerja perempuan dapat menjalankan pekerjaannya tanpa mengalami diskriminasi maupun perlakuan yang merugikan (Husni, 2020).

Salah satu bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan adalah hak cuti haid sebagaimana diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut menyatakan bahwa pekerja perempuan yang merasakan sakit pada masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua apabila telah memberitahukan kondisinya kepada pengusaha. Pengaturan ini merupakan bentuk perlindungan terhadap kesehatan reproduksi perempuan karena kondisi menstruasi tertentu dapat menyebabkan nyeri yang mengganggu aktivitas kerja. Namun, dalam praktiknya masih terdapat perusahaan yang belum memberikan hak tersebut secara optimal sehingga pekerja perempuan tetap bekerja meskipun mengalami gangguan kesehatan saat menstruasi.

Selain hak cuti haid, pekerja perempuan juga memperoleh hak cuti melahirkan dan cuti karena keguguran sebagaimana diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Ketentuan tersebut memberikan hak istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan sesuai rekomendasi dokter. Bagi pekerja perempuan yang mengalami keguguran, diberikan hak istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter. Pemberian hak bertujuan menjaga kesehatan ibu dan anak serta memberikan kesempatan bagi pekerja perempuan untuk memulihkan kondisi fisik dan psikis setelah proses kehamilan atau keguguran (Husni, 2020).

Perlindungan hukum berikutnya adalah hak menyusui sebagaimana diatur dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengusaha wajib memberikan kesempatan kepada pekerja perempuan untuk menyusui anaknya apabila hal tersebut harus dilakukan selama waktu kerja. Pelaksanaan ketentuan ini umumnya diwujudkan melalui penyediaan ruang laktasi dan pemberian waktu yang cukup bagi pekerja perempuan untuk menyusui atau memerah ASI. Hak tersebut juga mendukung program pemerintah dalam pemberian ASI eksklusif serta merupakan bagian dari pemenuhan hak kesehatan reproduksi perempuan dan kesehatan anak (Hadjon, 1987).

Peraturan perundang-undangan juga memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Berdasarkan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib memberikan perlindungan berupa makanan dan minuman bergizi, menjaga keamanan dan kesusilaan selama bekerja, serta menyediakan fasilitas antar-jemput bagi pekerja yang berangkat atau pulang bekerja pada waktu malam. Ketentuan tersebut bertujuan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja perempuan, terutama dalam mengurangi risiko gangguan kesehatan maupun tindak kekerasan di lingkungan kerja (Wijayanti, 2022).

Faktor Penghambat Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan dalam Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan dalam pemenuhan hak kesehatan reproduksi pada dasarnya telah memiliki landasan hukum yang cukup kuat. Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai hambatan yang menyebabkan perlindungan hukum tersebut belum terlaksana secara optimal. Hambatan tersebut berasal dari aspek hukum, kelembagaan, budaya, maupun kesadaran hukum para pihak dalam hubungan kerja. Menurut Friedman, efektivitas suatu sistem hukum

dipengaruhi oleh substansi hukum (*legal substance*), struktur hukum (*legal structure*), dan budaya hukum (*legal culture*). Ketiga unsur tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan pelaksanaan peraturan perundang-undangan (Friedman, 1975).

Faktor penghambat yang pertama adalah kurangnya pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan. Meskipun pemerintah telah menetapkan berbagai ketentuan mengenai perlindungan pekerja perempuan, pelaksanaan pengawasan di lapangan masih belum optimal. Akibatnya, masih ditemukan perusahaan yang tidak memberikan hak cuti haid, cuti melahirkan, fasilitas menyusui, maupun perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Husni, 2020).

Faktor berikutnya adalah rendahnya kesadaran hukum pekerja perempuan mengenai hak-haknya. Masih banyak pekerja perempuan yang belum memahami hak-hak normatif yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan sehingga tidak mengajukan hak tersebut atau tidak melaporkan apabila terjadi pelanggaran. Selain itu, adanya kekhawatiran kehilangan pekerjaan atau memperoleh perlakuan yang tidak adil dari perusahaan menyebabkan pekerja memilih untuk tetap bekerja meskipun hak-haknya tidak dipenuhi (Hadjon, 1987; Rahardjo, 2014).

Selain itu, budaya kerja yang masih mengandung diskriminasi gender juga menjadi salah satu faktor penghambat. Di beberapa perusahaan masih terdapat anggapan bahwa pekerja perempuan yang sedang hamil, melahirkan, atau menyusui dapat mengurangi produktivitas kerja. Akibatnya, pemenuhan hak-hak reproduksi sering kali dipandang sebagai beban bagi perusahaan, sehingga pelaksanaannya belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Kondisi tersebut bertentangan dengan prinsip persamaan hak dan larangan diskriminasi dalam hubungan kerja.

Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa hambatan terbesar bukan terletak pada kurangnya peraturan, melainkan pada pelaksanaan dan kepatuhan terhadap peraturan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pengawasan oleh pemerintah, sosialisasi mengenai hak-hak pekerja perempuan, serta komitmen pengusaha untuk memenuhi seluruh hak normatif pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap hak kesehatan reproduksi pekerja perempuan dapat terlaksana secara efektif dan memberikan kepastian hukum serta keadilan bagi seluruh pihak (Friedman, 1975; Hadjon, 1987).

Upaya Penguatan Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan dalam pemenuhan hak kesehatan reproduksi memerlukan upaya penguatan berkelanjutan oleh pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Meskipun Indonesia telah memiliki berbagai peraturan yang mengatur perlindungan pekerja perempuan, efektivitas pelaksanaannya masih perlu ditingkatkan agar hak-hak tersebut benar-benar dapat dirasakan. Penguatan perlindungan hukum bertujuan untuk mewujudkan kepastian hukum, keadilan, serta perlindungan hak asasi manusia dalam hubungan kerja (Hadjon, 1987).

Upaya kedua adalah meningkatkan komitmen perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerja perempuan. Perusahaan tidak hanya berkewajiban menaati ketentuan hukum, tetapi juga perlu membangun kebijakan internal yang mendukung kesehatan reproduksi pekerja perempuan, seperti penyediaan ruang laktasi, fasilitas kesehatan kerja, pemberian cuti sesuai ketentuan, serta perlindungan bagi pekerja perempuan yang sedang hamil atau menyusui. Kebijakan tersebut tidak hanya memberikan perlindungan hukum, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

Upaya ketiga adalah meningkatkan kesadaran hukum pekerja perempuan mengenai hak-hak yang dimilikinya. Sosialisasi mengenai hak cuti haid, cuti melahirkan, hak menyusui, serta mekanisme pengaduan apabila terjadi pelanggaran perlu dilakukan secara berkesinambungan oleh pemerintah, perusahaan, maupun serikat pekerja. Dengan meningkatnya pemahaman hukum, pekerja perempuan akan lebih berani memperjuangkan hak-haknya melalui mekanisme hukum yang tersedia tanpa rasa takut mengalami diskriminasi atau kehilangan pekerjaan (Friedman, 1975; Rahardjo, 2014).

Analisis Berdasarkan Teori Kepastian Hukum, Teori Perlindungan Hukum, dan Teori Kesehatan Reproduksi.

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pelaksanaan hak-hak pekerja perempuan, faktor penghambat, dan upaya penguatan perlindungan hukum, dapat diketahui bahwa pengaturan mengenai hak kesehatan reproduksi pekerja perempuan pada dasarnya telah memiliki dasar hukum yang memadai. Perlindungan tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, serta berbagai instrumen hukum internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia. Akan tetapi, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai kendala sehingga tujuan perlindungan hukum belum sepenuhnya tercapai.

Teori kepastian hukum menekankan bahwa hukum harus memberikan aturan yang jelas, konsisten, dan dapat dilaksanakan sehingga setiap orang memperoleh kepastian mengenai hak dan kewajibannya. Gustav Radbruch menyatakan bahwa kepastian hukum merupakan salah satu nilai dasar hukum di samping keadilan dan kemanfaatan. Dengan demikian, suatu peraturan tidak hanya harus memberikan keadilan, tetapi juga mampu menciptakan kepastian dalam penerapannya (Radbruch, 2014).

Dalam konteks perlindungan pekerja perempuan, kepastian hukum telah diwujudkan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang mengatur hak cuti haid, cuti melahirkan, cuti keguguran, dan kesempatan menyusui. Selain itu, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan memberikan jaminan atas pelayanan kesehatan reproduksi yang aman, bermutu, dan bertanggung jawab. Keberadaan kedua undang-undang tersebut menunjukkan bahwa secara normatif negara telah memberikan kepastian hukum terhadap pemenuhan hak kesehatan reproduksi pekerja perempuan.

Namun, berdasarkan studi kasus PT Alpen Food Industry (AICE) Kabupaten Bekasi yang dianalisis melalui berbagai jurnal ilmiah, implementasi norma tersebut belum sepenuhnya berjalan efektif. Beberapa penelitian menunjukkan adanya dugaan belum optimalnya pemenuhan hak-hak normatif pekerja perempuan, terutama yang berkaitan dengan perlindungan maternitas, kondisi kerja, serta kebijakan perusahaan yang belum sepenuhnya responsif terhadap kebutuhan biologis pekerja perempuan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara *das sollen*, yaitu hukum sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, dengan *das sein*, yaitu praktik pelaksanaannya dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, kepastian hukum belum sepenuhnya terwujud apabila norma yang telah ditetapkan tidak diimplementasikan secara konsisten oleh seluruh pihak (Tobing et al., 2023).

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum terdiri atas perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif diberikan melalui pembentukan peraturan perundang-undangan yang bertujuan mencegah

terjadinya pelanggaran hak, sedangkan perlindungan hukum represif diberikan melalui mekanisme penyelesaian sengketa dan penegakan hukum apabila pelanggaran telah terjadi (Hadjon, 1987).

Dalam penelitian ini, perlindungan hukum preventif telah diwujudkan melalui berbagai regulasi yang mengatur hak-hak pekerja perempuan. Namun, perlindungan hukum tersebut akan efektif apabila disertai dengan pelaksanaan kewajiban oleh pengusaha dan pengawasan yang optimal dari pemerintah. Berdasarkan hasil kajian terhadap jurnal mengenai PT Alpen Food Industry (AICE), masih terdapat indikasi bahwa implementasi perlindungan hukum belum berjalan secara maksimal sehingga memunculkan perselisihan hubungan industrial dan tuntutan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberadaan peraturan perundang-undangan saja belum cukup tanpa adanya komitmen dari perusahaan untuk melaksanakan ketentuan hukum secara konsisten (Yunessa et al., 2024).

Menurut World Health Organization (WHO), kesehatan reproduksi adalah keadaan sejahtera secara fisik, mental, dan sosial secara utuh dalam segala hal yang berkaitan dengan sistem reproduksi, fungsi reproduksi, dan proses reproduksi, serta bukan hanya bebas dari penyakit atau kelemahan. Konsep tersebut menegaskan bahwa kesehatan reproduksi merupakan bagian dari hak asasi manusia yang harus dipenuhi oleh negara, termasuk dalam lingkungan kerja (World Health Organization, 2004).

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, pemenuhan hak kesehatan reproduksi pekerja perempuan tidak hanya berkaitan dengan pelayanan kesehatan, tetapi juga meliputi pemberian cuti haid, cuti melahirkan, cuti keguguran, kesempatan menyusui, perlindungan selama kehamilan, serta penyediaan lingkungan kerja yang aman. Hak-hak tersebut bertujuan menjaga kesehatan ibu serta mencegah terjadinya risiko kesehatan akibat kondisi kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan biologis pekerja perempuan.

Berdasarkan analisis terhadap studi kasus PT Alpen Food Industry (AICE), berbagai penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan hak kesehatan reproduksi pekerja perempuan masih memerlukan peningkatan, terutama dalam penerapan kebijakan perusahaan yang responsif terhadap kebutuhan biologis pekerja perempuan. Oleh karena itu, implementasi Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan harus diintegrasikan dengan ketentuan ketenagakerjaan agar perlindungan terhadap kesehatan reproduksi tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga diwujudkan dalam praktik kerja.

Berdasarkan ketiga teori tersebut, penulis berpendapat bahwa perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan dalam pemenuhan hak kesehatan reproduksi telah memiliki landasan hukum yang kuat, namun efektivitasnya masih perlu ditingkatkan melalui pengawasan yang lebih optimal, peningkatan kesadaran hukum pekerja dan pengusaha, serta komitmen seluruh pihak dalam melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa permasalahan utama dalam perlindungan hak pekerja perempuan bukan terletak pada kurangnya pengaturan hukum, melainkan pada belum optimalnya implementasi dan pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Studi kasus PT Alpen Food Industry (AICE) memperlihatkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara ketentuan normatif (das sollen) dengan praktik di lapangan (das sein), khususnya dalam pemenuhan hak kesehatan reproduksi pekerja perempuan. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja perempuan agar perlindungan hukum dapat

diwujudkan secara efektif, memberikan kepastian hukum, menjamin keadilan, serta meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pekerja perempuan.

DAFTAR REFERENSI

- Flambonita, S. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan. *Simbur Cahaya*, 24(1).
- Friedman, L. M. (1975). *The Legal System: A Social Science Perspective*. New York: Russell Sage Foundation.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Husni, L. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Implementation of Menstrual Leave Policy for Female Workers at PT. XYZ. (2024). *Indonesian Journal of Public Policy Review*.
- International Labour Organization. (2000). *Maternity Protection Convention*.
- International Labour Organization. (2016). *Women at Work: Trends 2016*. Geneva: International Labour Office.
- Khoiriyah, A. M. (2020). Perlindungan dan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan. *Indonesian Journal of Gender Studies*, 1(1).
- Kusumaningrum, D., Sari, A. G., & Pujiono, B. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita. *Transparansi Hukum*, 6(1).
- Marzuki, P. M. (2021). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Narpaduhita, P. D. P. (2025). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Terkait Dengan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Yusthima*, 5(2).
- Radbruch, G. (2014). Legal Philosophy. In S. Rahardjo (Ed.), *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Rahardjo, S. (2014). *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Rawls, J. (1999). *A Theory of Justice*. Cambridge: Harvard University Press.
- Soekanto, S. (2019). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Sukmarani, M. E. (2016). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/buruh Perempuan atas Cuti Haid (Studi di PT. Wahyu Manunggal Sejati). *Novum: Jurnal Hukum*, 3(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.2674/novum.v3i4.18191>
- Tobing, A., Budaya, C. A., Kinaya Dwi Amoesta, R. M., Arafah, Y., & Angela, D. (2023). Analisis Konflik Buruh Perempuan dengan PT Alpen Food Industry (AICE): Studi Kasus Kebijakan Perusahaan Tidak Responsif Gender Tahun 2017. *Jurnal Polinter: Kajian Politik Dan Hubungan Internasional*, 9(2).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. , (2023).
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. , (2023).
- Widyastuti, Y., Rahmawati, & Yuliasti. (2009). *Kesehatan Reproduksi*. Yogyakarta: Fitramaya.
- Wijayanti, A. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- World Health Organization. (2004). *Reproductive Health Strategy to Accelerate Progress Towards the Attainment of International Development Goals and Targets*. Geneva: WHO.
- World Health Organization. (2015). *Sexual Health, Human Rights and the Law*. Geneva: WHO.
- Yunessa, M., Grasita, Y. V., Elisabeth, J. P., Maharani, F. V., & Hartanto, L. Z. (2024). Perlindungan Hukum terhadap Buruh Wanita Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003: Studi Kasus PT Alpen Food Industry (AICE). *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik*, 2(4).