

---

## ANTARA DISKRIMINASI DAN PROTEKSI: MENAKAR PERLINDUNGAN UPAH PEKERJA PEREMPUAN DALAM PERSFEKTIF PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN

Puryanti<sup>1</sup>, Asrop<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Hukum Bisnis, Fakultas Hukum, Universitas Merangin

Email: [puryanti2018jambi@gmail.com](mailto:puryanti2018jambi@gmail.com)

### ABSTRAK

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan adalah salah satu implementasi Berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur kebijakan pengupahan di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji unsur-unsur melindungi hukum bagi pekerja perempuan terkait hak-hak pekerja lepas dan hak-hak ketenagakerjaan lainnya. Metodologi penelitian yang diterapkan adalah yuridis normatif dengan perspektif regulasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Peraturan Pemerintah 36/2021 mengatur kerangka pengupahan yang berlaku bagi seluruh pekerja, termasuk perempuan. Namun demikian, perlindungan Ketentuan ini secara spesifik ditujukan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja perempuan, seperti libur haid, libur melahirkan, atau larangan PHK saat hamil, tetap mengacu Masih berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaan terkait lainnya. Temuan ini mempelajari tentang menekankan pentingnya harmonisasi regulasi untuk perlindungan yang komprehensif bagi tenaga kerja perempuan.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Pekerja Perempuan, PP 36/2021, Pengupahan, Hak Cuti

### Abstract

*Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages serves as one of the implementing regulations for Job Creation Law that regulates wage policies in Indonesia. This study is conducted to evaluate the legal protection aspects for female workers in the context of wages and other workforce rights. This research utilizes a normative legal method alongside an analysis of statutory regulations. The outcomes reveal that PP 36/2021 regulates the wage structure applicable to all workers including female workers, but special Safeguards for women employees, including provisions like menstrual leave, maternity leave, and prohibition of termination during pregnancy still refers to Labor Law Number 13 of 2003 and other enforcement regulations conclusion of this study emphasizes the importance of regulatory harmonization to ensure comprehensive protection for female workers.*

**Keywords:** Legal Protection, Female Workers, PP 36/2021, Wages, Leave Rights

## PENDAHULUAN

Pekerja perempuan merupakan komponen vital angkatan kerja Indonesia dan memiliki peran krusial dalam pertumbuhan ekonomi negara.<sup>1</sup> Meskipun demikian, status mereka seringkali rentan terhadap berbagai bentuk diskriminasi dan eksploitasi di lingkungan kerja. Hal ini berkaitan erat dengan peran reproduksi perempuan, sehingga memerlukan perlindungan hukum khusus, meliputi hak atas cuti menstruasi dan cuti kehamilanserta jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 yang mengatur pengupahan telah ditetapkan sebagai langkah pengaturan menyusul Ketentuan hukum dalam UU No. 11 Tahun 2020 terkait Cipta Kerja. Peraturan ini mengatur secara menyeluruh kebijakan pengupahan,<sup>2</sup> penetapan upah, kerangka dan skala upah, upah minimum, perlindungan upah serta sanksi administratif. Meskipun Regulasi Pemerintah Nomor 36 yang ditetapkan pada tahun 2021 tidak secara eksplisit membahas perlindungan bagi pekerja perempuan, prinsip-prinsip mengenai upah dan perlindungan ketenagakerjaan yang diuraikan di dalamnya berlaku untuk semua pekerja, bebas dari bias gender.

Masalah muncul ketika terdapat kurangnya regulasi atau ketidakpastian tentang bagaimana Peraturan Pemerintah 36/2021 berkaitan dengan undang-undang lain yang secara khusus memberikan perlindungan terhadap hak perempuan di tempat kerja. Oleh sebab itu, penting untuk melakukan pemeriksaan komprehensif terhadap perlindungan hukum bagi pekerja perempuan berdasarkan Peraturan Pemerintah 36/2021 dan kaitannya dengan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan lainnya.

Keberadaan PP 36/2021 sebagai aturan turunan dari UU Cipta Kerja tidak dapat dilepaskan dari diskursus mengenai potensi reduksi hak asasi pekerja demi kepentingan investasi. Komnas HAM menyoroti bahwa perspektif *Omnibus Law* yang menjadi landasan regulasi ini cenderung meminimalkan aspek perlindungan hak asasi manusia, yang secara tidak langsung berdampak pada kelompok rentan, termasuk pekerja perempuan. Ketiadaan afirmasi spesifik dalam regulasi pengupahan baru ini dikhawatirkan akan mengabaikan kebutuhan mendasar pekerja perempuan yang memiliki

---

<sup>1</sup> Al Iffah, Nisa, and Nasri Bachtiar. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Angkatan Kerja Wanita di Berbagai Konteks Sosial dan Geografis di Indonesia." *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis* (2024): 854-860.

fungsi ganda (produktif dan reproduktif), sehingga berpotensi melanggengkan praktik diskriminatif yang selama ini terjadi di ranah industri.<sup>3</sup>

Selain persoalan regulasi pengupahan, ketidakpastian perlindungan hukum juga sering terjadi dalam dinamika korporasi, seperti pada kasus peralihan kepemilikan perusahaan. Zainab dkk. menegaskan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja dan serikat pekerja menjadi sangat krusial dalam situasi perubahan status perusahaan untuk menjamin keberlanjutan hak-hak normatif mereka. Bagi pekerja perempuan, situasi transisi ini seringkali menempatkan mereka pada posisi tawar yang lebih lemah, di mana hak-hak khusus seperti cuti haid atau melahirkan seringkali dinegosiasikan ulang atau bahkan diabaikan oleh manajemen baru dengan alasan efisiensi, apabila tidak ada payung hukum yang secara tegas melindunginya.<sup>4</sup>

Kerentanan ini semakin terakselerasi dengan munculnya fenomena pekerja *precariat* dalam sistem kerja kontrak dan alih daya (*outsourcing*) yang mendominasi kawasan industri. Studi Nur Adhi mengenai eksklusi sosial pekerja prekariat menunjukkan bahwa pekerja dengan status hubungan kerja yang tidak tetap (kontrak/*outsourcing*) menghadapi ketidakpastian pendapatan dan minimnya jaminan sosial.<sup>5</sup> Pekerja perempuan yang mendominasi sektor-sektor padat karya dengan sistem kontrak jangka pendek sangat rentan terhadap eksklusi sosial ini. Jika PP 36/2021 hanya berfokus pada formula angka upah minimum tanpa mempertimbangkan status kerja yang semakin fleksibel, maka substansi perlindungan upah bagi pekerja perempuan akan sulit terealisasi secara efektif.

Lebih jauh, perlindungan hukum bagi pekerja perempuan tidak dapat direduksi hanya pada aspek finansial atau pengupahan semata, melainkan harus mencakup aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang komprehensif. Pamungkas dan Rahayu dalam studi komparasi hukum K3 antara Indonesia dan Malaysia menekankan pentingnya regulasi keselamatan kerja yang ketat untuk menjamin kesejahteraan pekerja.<sup>6</sup> Dalam konteks pekerja perempuan, perlindungan K3 ini berkaitan erat dengan kesehatan

---

<sup>3</sup> Komnas HAM, *Omnibus Law RUU Cipta Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia* (Jakarta: Komnas HAM, 2021), 15–20.

<sup>4</sup> Nanda Zainab et al., "Perlindungan Hukum bagi Pekerja & Serikat Pekerja dalam hal Peralihan Kepemilikan Perusahaan," *Jurnal Hukum* (2022): 45, diakses 19 Februari 2026.

<sup>5</sup> R. Nur Adhi, "Eksklusi Sosial Pekerja Prekariat (Studi Kasus Pekerja Kontrak dan Outsourcing di Kawasan Industri Makassar)" (Disertasi Doktorat, Universitas Hasanuddin, 2023), 50–55.

<sup>6</sup> M. Pamungkas dan K. Rahayu, *Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi Pekerja Proyek Konstruksi: Perbandingan Indonesia dan Malaysia* (Penerbit NEM, 2022), 22–25.

reproduksi. Upah yang layak menjadi tidak bermakna apabila lingkungan kerja tidak mendukung kesehatan reproduksi perempuan, sehingga diperlukan harmonisasi antara regulasi pengupahan (PP 36/2021) dengan standar K3 yang mengakomodasi kebutuhan biologis pekerja perempuan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian hukum normatif (*normative legal research*) yang berfokus pada pengkajian kaidah-kaidah atau norma dalam hukum positif yang berlaku guna menemukan kebenaran koherensi.<sup>7</sup> Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) untuk menelaah hierarki dan konsistensi antara Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dengan undang-undang di atasnya, serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk memahami prinsip-prinsip perlindungan hukum, pengupahan, dan hak asasi manusia.<sup>8</sup> Penggunaan pendekatan ini bertujuan untuk membedah isu hukum (*legal issue*) yang muncul akibat kekosongan atau kekaburan norma terkait hak pekerja perempuan dalam regulasi pengupahan terbaru.

Data yang digunakan dalam penelitian bersumber dari data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi UUD NRI 1945, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan PP Nomor 36 Tahun 2021. Bahan hukum sekunder digunakan untuk memperkuat analisis, mencakup kajian Komnas HAM mengenai perspektif hak asasi manusia dalam *Omnibus Law*, serta literatur hukum mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai landasan komparatif perlindungan pekerja. Penelitian ini juga merujuk pada hasil riset sosiologis-yuridis terkait eksklusi sosial pekerja kontrak (*outsourcing*) dan dinamika perlindungan serikat pekerja dalam peralihan perusahaan, guna memotret kerentanan pekerja perempuan secara komprehensif. Adapun bahan hukum tersier seperti kamus hukum dan ensiklopedia digunakan sebagai petunjuk penjelasan istilah hukum.

---

<sup>7</sup> Irwansyah, *Penelitian Hukum: Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel*, Edisi Revisi (Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2022), 133.

<sup>8</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), 136.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan menginventarisasi peraturan perundang-undangan dan literatur yang relevan secara sistematis.<sup>9</sup> Bahan hukum yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis secara kualitatif menggunakan metode penafsiran gramatikal dan sistematis untuk menghindari penafsiran yang menyimpang dari kehendak pembentuk undang-undang. Analisis dalam penelitian ini bersifat preskriptif, yang bertujuan untuk memberikan argumentasi dan rekomendasi mengenai bagaimana seharusnya (*das sollen*) perlindungan hukum bagi pekerja perempuan diterapkan dalam kerangka PP 36/2021 agar tetap selaras dengan prinsip keadilan dan hak asasi manusia.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaturan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan yang tercantum dalam peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2021**

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 mengenai Pengupahan adalah regulasi pelaksana yang mengatur secara khusus mengenai sistem pengupahan di Indonesia. Peraturan ini terdiri dari 57 pasal yang mengatur berbagai aspek pengupahan, mulai dari kebijakan dalam sebuah pengupahan, penetapan gaji, tatanan dan skala upah, upah minimum, hingga perlindungan gaji.

#### **1. Prinsip Non-Diskriminasi dalam Pengupahan**

PP 36/2021 menganut prinsip non-diskriminasi dalam pengupahan sebagaimana diatur dalam Pasal 2 yang menyatakan bahwa pengupahan dijalankan dengan prinsip:

- a. Nilai-nilai kemanusiaan
- b. Prinsip keadilan
- c. Keseimbangan
- d. Kepastian hukum

Prinsip keadilan dalam pengupahan mengandung makna bahwa tidak boleh ada diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Artinya, pekerja laki-laki maupun perempuan yang melakukan pekerjaan Setiap orang yang melakukan pekerjaan dengan nilai setara berhak menerima upah yang setara pula (*equal pay for work of equal value*).

---

<sup>9</sup> Zainuddin, A. *Metode Penelitian Hukum*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2020), hlm 87.

## 2. Komponen Upah dan Perlindungannya

Pasal 7 PP 36/2021 menetapkan unsur-unsur upah yang meliputi gaji pokok serta berbagai tunjangan. Ketentuan ini berlaku untuk seluruh pekerja tanpa membedakan jenis kelamin. Upah pokok paling sedikit 50% dari upah sebulan, sisanya dapat berupa tunjangan yang bersifat permanen dan sementara.

Perlindungan upah diatur dalam Pasal 39-47 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, yang mencakup:

1. Larangan diskriminasi bayaran
2. Jaminan pembayaran upah tepat waktu
3. Upah tidak boleh dibayar dengan minuman keras, narkoba, atau barang berbahaya
4. Upah harus dibayar sesuai kesepakatan
5. Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah

## 3. Upah Selama Cuti dan Tidak Masuk Kerja

Pasal 44 PP 36/2021 menetapkan ketentuan mengenai bahwa pekerja tetap berhak atas upah penuh apabila:

1. Karyawan mengalami sakit sehingga tidak mampu melaksanakan tugas kerjanya.
2. Tenaga kerja wanita yang mengalami sakit selama dua hari pertama masa haid
3. Pekerja tidak masuk kerja karena menikah, menikahkan anaknya, khitan atau membaptis
4. anaknya, Ketika istri melahirkan atau mengalami keguguran, serta apabila suami, istri, anak, menantu, orang tua, mertua, atau anggota keluarga yang tinggal serumah meninggal dunia
5. Karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya karena sedang melaksanakan tanggung jawab kepada negara.
6. Karyawan siap menjalankan tugas, namun pengusaha tidak memberikannya pekerjaan.
7. Pekerja melaksanakan hak istirahat
8. Pekerja melakukan kegiatan lain sesuai kesepakatan

Ketentuan ini memberikan jaminan bahwa enaga kerja wanita yang sedang menjalani masa cuti haid (hari pertama dan kedua) masih memiliki hak menerima gaji secara penuh.

## **Ketentuan Perlindungan Khusus bagi Pekerja Perempuan di Luar Ruang Berdasarkan PP 36 Tahun 2021**

Meskipun PP 36/2021 fokus pada pengupahan, Ketentuan terkait hak-hak khusus pekerja perempuan tetap tercantum dalam regulasi lain yang masih memiliki kekuatan hukum:

### **1. Kebijakan cuti bagi pekerja perempuan selama masa haid**

Berdasarkan Sesuai dengan Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja perempuan yang merasakan sakit akibat menstruasi dan memberitahukannya kepada pihak terkait berhak untuk tidak bekerja pemberi kerja dibebaskan dari kewajiban masuk kerja selama dua hari awal saat mengalami haid.<sup>10</sup> Regulasi ini memberikan ketentuan tentang perlindungan ditetapkan secara khusus bagi karyawan perempuan dengan mempertimbangkan kondisi biologis dan kesejahteraan reproduksinya. Implementasi hak cuti haid ini dikuatkan dalam PP 36/2021 Pasal 44 yang menjamin upah tetap dibayar penuh selama cuti haid tersebut. Artinya, pekerja perempuan tidak akan mengalami pemotongan upah ketika mengambil hak cuti haid.

### **2. Kewajiban memberikan waktu istirahat kepada pekerja perempuan setelah melahirkan**

Ketentuan mengenai hak cuti melahirkan diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pekerja perempuan memiliki hak untuk mendapatkan cuti istirahat selama satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan setelah melahirkan, berdasarkan penilaian dari dokter kandungan atau bidan. Total libur melahirkan adalah 3 bulan. Ketentuan ini diatur dengan ketentuan lebih detail dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 yang menegaskan:

- a. Tenaga kerja wanita memiliki hak mendapat libur melahirkan adalah 3 bulan
- b. Selama cuti melahirkan, pekerja tetap berhak atas upah penuh
- c. Pemberi kerja tidak boleh melakukan pemecatan terhadap pekerja terhadap pekerja yang sedang cuti melahirkan

---

<sup>10</sup> Muharam, Hidayat, S.H. (2006). *Buku panduan untuk memahami hukum ketenagakerjaan dan implementasinya di Indonesia*. Citra Aditya Bakti.

d. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran memiliki hak untuk mendapatkan cuti istirahat selama satu setengah bulan atau sesuai dengan rekomendasi medis dari dokter.

### 3. Larangan PHK Pekerja Perempuan Hamil

Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang diikuti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 melarang pengusaha melakukan PHK dengan alasan<sup>11</sup>:

- a. Karyawan perempuan hamil
- b. Karyawan perempuan melahirkan
- c. Karayawa perempuan mengalami keguguran kandungan
- d. Pekerja perempuan menyusui bayinya

Larangan ini memberikan jaminan keamanan kerja bagi pekerja perempuan sehingga mereka dapat menjalankan fungsi reproduksinya tanpa khawatir kehilangan pekerjaan.

### 4. Hak atas Fasilitas Menyusui

Pekerja perempuan yang memiliki anak masih dalam masa menyusui berhak mendapatkan waktu yang memadai untuk memberikan ASI kepada anaknya selama jam kerja. Selain itu, pengusaha diwajibkan menyediakan ruang khusus untuk menyusui di tempat kerja..

### **Tantangan Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan**

Meskipun regulasi telah mengatur perlindungan bagi pekerja perempuan, dalam praktiknya masih terdapat berbagai tantangan:

1. Kurangnya Sosialisasi dan Pemahaman
2. Masih banyak pekerja wanita yang belum menyadari hak-hak mereka, terutama mengenai libur haid, cuti melahirkan, dan larangan PHK. Demikian pula, tidak semua pengusaha memahami kewajiban mereka dalam memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan.
3. Stigma dan Diskriminasi Terselubung
4. Pekerja perempuan seringkali menghadapi stigma ketika mengambil cuti haid karena dianggap merepotkan atau mengganggu produktivitas. Ada juga

---

<sup>11</sup> Widiasti, Dahlia Eka. Studi tentang tanggung jawab hukum dalam pelaksanaan sistem kerja kontrak antara PT. Telkom Akses Bogor dan pekerja kontrak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Diss. Universitas Islam Indonesia, 2023.

kecenderungan pengusaha lebih memilih pekerja laki-laki untuk menghindari "biaya tambahan" terkait cuti melahirkan.

5. Lemahnya Pengawasan
6. Pengawasan terhadap implementasi peraturan ketenagakerjaan, khususnya terkait hak pekerja perempuan, masih lemah. Banyak pelanggaran tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti secara serius.
7. Ketimpangan di Sektor Informal
8. Pekerja perempuan di sektor informal, yang jumlahnya sangat besar, hampir tidak mendapat perlindungan hukum yang memadai karena tidak tercakup dalam hubungan kerja formal.
9. Koordinasi Antar Regulasi
10. Adanya berbagai peraturan (Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, PP 36/2021) membuat kompleksitas dalam implementasi. Perlu harmonisasi dan koordinasi yang lebih baik antar regulasi.

### **Analisis Kritis**

PP 36/2021 telah memberikan landasan yang baik dalam hal perlindungan upah bagi pekerja perempuan, terutama dengan menjamin pembayaran upah penuh selama cuti haid dan kondisi khusus lainnya. Namun, peraturan ini perlu diperkuat dengan:

1. Penguatan Mekanisme Pengawasan : Diperlukan sistem pengawasan yang lebih ketat dan efektif untuk memastikan pengusaha mematuhi ketentuan pembayaran upah dan perlindungan hak pekerja perempuan.
2. Sanksi yang Tegas : Sanksi administratif dan pidana bagi pengusaha yang melanggar hak pekerja perempuan perlu ditegakkan secara konsisten.
3. Edukasi dan Sosialisasi : Program edukasi berkelanjutan bagi pekerja dan pengusaha terkait dengan hak dan kewajiban yang dimiliki oleh masing-masing pihak
4. Perluasan Cakupan : Mekanisme perlindungan perlu diperluas untuk mencakup pekerja informal yang mayoritas adalah perempuan.

5. Harmonisasi Regulasi : Perlu ada kodifikasi atau harmonisasi berbagai peraturan terkait perlindungan pekerja perempuan agar lebih mudah dipahami dan diimplementasikan.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa Peraturan Pemerintah 36/2021 tentang Pengupahan menguraikan prinsip-prinsip perlindungan upah yang berlaku bagi seluruh pekerja tanpa diskriminasi gender, termasuk memastikan pekerja perempuan menerima upah penuh guna izin istirahat pada dua hari awal masa menstruasi, beserta ketentuan khusus lainnya. Namun demikian, kewenangan khusus yang dimiliki perempuan dalam dunia kerja, termasuk cuti haid, cuti hamil selama tiga bulan, larangan PHK saat hamil atau melahirkan, dan akomodasi menyusui, tetap diatur secara menyeluruh oleh Peraturan perundang-undangan yang terdiri atas UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 dan PP 35 Tahun 2021, dengan Peraturan Pemerintah 36/2021 yang memperkuat perlindungan ini, terutama terkait upah. Dalam pelaksanaannya, masih terdapat beberapa kendala yang menghambat efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, seperti kurangnya kesadaran dan pemahaman tentang hak-hak pekerja perempuan, stigma masyarakat terhadap mereka yang mengambil cuti, mekanisme pengawasan ketenagakerjaan yang tidak efektif, perlindungan yang bias di sektor informal yang banyak mempekerjakan pekerja perempuan, dan sulitnya mengoordinasikan berbagai peraturan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan tindakan yang menyeluruh dan terpadu dari berbagai pemangku kepentingan untuk mengatasi permasalahan tersebut dan mewujudkan perlindungan hukum terbaik bagi pekerja perempuan di Indonesia.

## **Saran**

### **1. Kepada Pemerintah:**

- a. Melakukan harmonisasi dan simplifikasi berbagai peraturan terkait perlindungan pekerja perempuan
- b. Meningkatkan kapasitas pengawas ketenagakerjaan dalam memantau implementasi peraturan
- c. Membuat program sosialisasi masif kepada pekerja dan pengusaha
- d. Memperluas cakupan perlindungan kepada pekerja informal

2. Kepada Pengusaha :
  - a. Memahami dan melaksanakan kewajiban sesuai peraturan perundang-undangan
  - b. Menciptakan lingkungan kerja yang ramah perempuan
  - c. Menyediakan fasilitas yang mendukung pekerja perempuan (ruang laktasi, cuti fleksibel, dll)
3. Kepada Pekerja Perempuan :
  - a. Memahami hak-hak yang dimiliki berdasarkan peraturan perundang-undangan
  - b. Berani memperjuangkan hak dengan cara yang sesuai prosedur
  - c. Bergabung dengan serikat pekerja untuk memperkuat posisi tawar
4. Kepada Akademisi dan Peneliti :
  - a. Melakukan penelitian lanjutan tentang implementasi perlindungan pekerja perempuan di lapangan
  - b. Memberikan masukan kepada pembuat kebijakan berdasarkan hasil penelitian empiris

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhi, R. Nur. "Eksklusi Sosial Pekerja Prekariat (Studi Kasus Pekerja Kontrak dan Outsourcing di Kawasan Industri Makassar)." Disertasi Doktor, Universitas Hasanuddin, 2023.
- Al Iffah, Nisa, dan Nasri Bachtiar. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Angkatan Kerja Wanita di Berbagai Konteks Sosial dan Geografis di Indonesia." *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis* (2024): 854–60.
- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2020.
- Chandra, F. "Sosialisasi Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003." *Vox Populi: Jurnal Umum Pengabdian Kepada Masyarakat* 1, no. 1 (2024): 62–73.
- Chandra, F., dan J. Susanti. "Sosialisasi Undang Undang Cipta Kerja di Desa Kampung Tengah Kecamatan Pangkalan Jambu Kabupaten Merangin." *Vox Populi: Jurnal Umum Pengabdian Kepada Masyarakat* 1, no. 1 (2024): 1–18.
- Harmaini, H., M. Arqon, S. Salman, A. U. K. Siregar, dan M. A. Amirullah. "Perlindungan Hukum bagi Pelamar CPNS Terkait Batas Usia dalam Hukum Kepegawaian." *Adagium: Jurnal Ilmiah Hukum* 3, no. 2 (2025): 427–40.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.

- Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 59.
- Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 60.
- Irwansyah. *Penelitian Hukum: Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2022.
- Komnas HAM. *Omnibus Law RUU Cipta Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*. Jakarta: Komnas HAM, 2021.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- Muharam, Hidayat. *Buku Panduan untuk Memahami Hukum Ketenagakerjaan dan Implementasinya di Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.
- Pamungkas, M., dan K. Rahayu. *Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi Pekerja Proyek Konstruksi: Perbandingan Indonesia dan Malaysia*. Pekalongan: Penerbit NEM, 2022.
- Supeno, S., M. Dahri, dan H. Zakariya. "Kedudukan Asas Hukum dalam Penyelesaian Sengketa Melalui Arbitrase Berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999." *Wajah Hukum* 3, no. 1 (2019): 51–59.
- Widiasti, Dahlia Eka. "Studi tentang Tanggung Jawab Hukum dalam Pelaksanaan Sistem Kerja Kontrak antara PT. Telkom Akses Bogor dan Pekerja Kontrak Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021." Skripsi/Tesis, Universitas Islam Indonesia, 2023.
- Zainab, Nanda, A. Syauket, C. L. N. Abadi, dan M. K. L. K. Malang. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja & Serikat Pekerja dalam hal Peralihan Kepemilikan Perusahaan." *Jurnal Hukum* (2022): 45–60.