

**PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN YANG BEKERJA
PADA PERGURUAN TINGGI DI KOTA PALEMBANG**



**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Pada Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

Disusun Oleh :

KARINA NAILA KHAIRUNISA

02011181722047

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

2023

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM INDRALAYA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Karina Naila Khairunisa
NIM : 02011181722047
PROGRAM KEKHUSUSAN : Hukum Administrasi Negara

JUDUL SKRIPSI :

**PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN YANG BEKERJA
PADA PERGURUAN TINGGI DI KOTA PALEMBANG**

Telah diuji dan lulus dalam Sidang Ujian Komprehensif pada tanggal 21 Februari 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Mengesahkan,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pembantu,



Dr. Iza Rumesten R.S., S.H., M.Hum
NIP. 198109272008012013



Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H.
NIP. 197907182009122001



**Dekan Fakultas Hukum
Universitas Sriwijaya**

Dr. Febrina, S.H., M.S.
NIP. 196201311989031001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Karina Naila Khairunisa
Nomor Induk Mahasiswa : 02011181722047
Tempat Tanggal Lahir : Palembang, 03 Maret 2000
Fakultas : Hukum
Strata Pendidikan : S1
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Administrasi Negara

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikian pernyataan ini telah saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan saya ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul di kemudian hari dengan ketentuan yang berlaku.

Indralaya, Maret 2023
Pembuat Pernyataan,



Karina Naila Khairunisa
NIM. 02011181722047

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“In your life you will inevitably: misspeak, trust the wrong person, underreact, overreact, hurt the people who didn’t deserve it, overthink, not think at all, self-sabotage, create a reality where only your experience exists, ruin perfectly good moments for yourself and others, deny any wrong doing, not take the steps to make it right, feel very guilty, let the guilt eat at you, hit rock bottom. Finally address the pain you caused, try to do better next time, rinse, repeat.

These mistakes will cause you to lose things.

Losing things doesn’t just mean losing.

A lot of the time when we lose things, we gain things too.”

(Dr. Taylor Alison Swift)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya,
2. Adik saya tercinta,
3. Dosen-dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya,
4. Sahabat-sahabat dan teman-teman saya,
5. Almamater Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas hidayah, rahmat, dan ridho-Nya, dan tak lupa iringan salam dan shalawat kepada Nabi besar baginda Rasulullah Shalallahu Alaihi Wassalam, sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Program Kekhususan Hukum Administrasi Negara di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya dengan Judul **“Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan yang Bekerja pada Perguruan Tinggi di Kota Palembang”**. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Maka dari itu kritik dan saran yang membangun akan sangat diterima guna untuk menyempurnakan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, terutama kepada Ibu Iza Rumesten R.S., S.H., M.Hum dan Ibu Suci Flambonita, S.H., M.H. yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam membantu penulisan skripsi ini, sehingga pada kesempatan ini dengan rasa penuh hormat Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada Penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.

Indralaya, Maret 2023

Penulis,



Karina Naila Khairunisa

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada seluruh pihak yang telah meluangkan waktu, memberikan tenaga, semangat dan pikirannya dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini, yang antara lain:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, MSCE. IPU. ASEAN. Eng. Selaku Rektor Universitas Sriwijaya;
2. Bapak Dr. Febrian, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
3. Bapak Dr. Mada Apriandi, S.H., M.CL. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Bapak Dr. Ridwan, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Bapak Drs. H. Murzal, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
6. Ibu Dr. Iza Rumesten R.S., S.H., M. Hum., sebagai Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara sekaligus Dosen Pembimbing Utama yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing, menyemangati dan menginspirasi Penulis dalam menyusun dan menyelesaikan penulisan skripsi ini;
7. Ibu Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Pembantu yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing, menyemangati dan menginspirasi Penulis dalam menyusun dan menyelesaikan penulisan skripsi ini;

8. Bapak Dr. Saut Parulian Panjaitan, S.H., M.Hum. sebagai Dosen Penguji Sidang Komprehensif sekaligus Pembimbing Akademik Penulis yang telah membimbing dan mengarahkan Penulis selama menempuh Pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
9. Bapak H. Ahmaturrahman, S.H., M.H., selaku Dosen Penguji Sidang Komprehensif yang telah memberikan banyak masukan dan arahan penulisan skripsi pada saat dan sesudah ujian komprehensif dilaksanakan.
10. Seluruh dosen dan tenaga pengajar Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama proses perkuliahan;
11. Seluruh staf administrasi Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang ikut serta berperan dalam proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini;
12. Pihak-pihak yang terlibat selama proses penelitian, yaitu para responden dan staf lainnya yang banyak membantu penulis saat melakukan penelitian.
13. Kedua orang tua saya yang saya sayangi, Mama dan Papa serta adik saya tercinta dan satu-satunya: Muhammad Naufal Ramadhany yang selalu memberi *support* dengan caranya masing-masing dan menunjukkan betapa saya bisa dicintai dengan begitu tulus;
14. Saudara sepupu ku tersayang, Mbak Zat Ayuningsih Pambagyo, S.H., M.Sc. selaku pembimbing skripsi ketiga (*unofficially*) yang banyak membantu Penulis dalam menyusun skripsi ini;

15. Nenek dan Kakekku, H. Midarsah Matjan dan Hj. Siti Rahma yang selalu memberi dukungan dalam banyak hal dan mendoakan yang terbaik untuk Penulis;
16. Uwakku Damyati dan Adik sepupu ku Wahyu Hanif Fadhli yang selalu membantu di setiap kesulitan Penulis dan mengurus di kala sakit dan jauh dari orang tua;
17. Oom dan tante serta adik-adik sepupu penulis yang banyak memberi bantuan dan dukungan;
18. Sahabat sekaligus saudari tak sedarah ku Meidiana Sitepu yang selalu mendengar cerita ku sedari mahasiswa baru dan membersamaiku dalam banyak momen penting di dalam hidupku;
19. Sahabat karibku dalam berbagi hal-hal kecil, teman *Swifties*-ku, teman makan, teman karaoke, teman jalan-jalan setiap sore, Karen Sandi Putri Utami yang membantuku tetap waras hingga saat ini;
20. Sahabat *introvert* ku: si ISTJ Amalia dan si INFJ Fauzan Azzindani. Teman-teman berbagi obrolan unik yang turut mewarnai lika-liku perjalanan perkuliahku;
21. Sahabatku sedari SMP, Mega Gloria Simanjuntak yang banyak membantuku melewati masa-masa sulit, *my role model, my kind of 'it' girl that I adore so much*;
22. Sahabat seperjuanganku: Mas Agusssyah, Irvan Dermawan, Elsyana Agtha, dan Anggun Citra Lestary. Teman-teman berbagi keluh kesah dan keseruan selama perkuliahan;

23. Teman-teman yang terlibat dalam penyusunan skripsi: Irvan Dermawan, Muhammad Evandre, Ivan Victor, dan Diva Anjarsari.
24. Kakakku Rica Alvionita. Teman berolahraga, teman jajan, tempat berbagi banyak cerita selama penulis di perantauan;
25. Teman karibku sejak PLKH, Maria Amarilistia Hutabarat. Teman seobrolan pake logat Medan wkwk;
26. Rombongan Julid Kak Ii: Mek, Kak Ii, Paijun, Farrah, Nilam, dan Nana.
27. Teman-teman Kelompok I1 PLKH FH UNSRI 2020 (Republik Iwan): Bintang, Alfit, Dimas, Maria, Leni, Intan, Iman, Nanda, Ling-Ling, Dwi, Michelle, Nikita, Mang Jai, Triyan, Joean, Uci, dan Meivi.
28. Keluargaku di perantauan: Ikatan Pelajar Mahasiswa Riau-Kepri (IPMR) Sumsel baik dari angkatan 2015, 2016, 2017, dan 2018 yang banyak membantu dan menemaniku melewati banyak hal selama merantau, baik suka maupun duka.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	x
ABSTRAK	xiii
BAB I : Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
E. Ruang Lingkup Penelitian	13
F. Kerangka Teoritik	14
1. Teori Keadilan	14
2. Teori Perlindungan Hukum	15
3. Teori Pelayanan Publik	17
G. Metode Penelitian	20
1. Jenis Penelitian	20
2. Pendekatan Penelitian	21
3. Jenis dan Sumber Data	22
4. Lokasi Penelitian	26
5. Metode Pengumpulan Data	27

6. Teknik Pengambilan Sampel	28
7. Teknik Pengumpulan Data	28
8. Teknik Analisis Data	29
9. Teknik Penarikan Kesimpulan	29
BAB II : Ketenagakerjaan, Hak dan Kewajiban Pekerja Perempuan, dan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan	
A. Tinjauan Mengenai Ketenagakerjaan	30
1. Pengertian Tenaga Kerja dan Pekerja	30
2. Para Pihak pada Hukum Ketenagakerjaan	32
B. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam UU Ketenagakerjaan	36
1. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh	36
2. Hak Pekerja/Buruh Perempuan	46
3. Hak dan Kewajiban Pengusaha/Pemberi Kerja	51
4. Hak dan Kewajiban Pemerintah	52
C. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja	70
1. Pengertian Perlindungan Hukum	70
2. Macam-Macam Sarana Perlindungan Hukum	72
BAB III : Pembahasan	
A. Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan yang Bekerja pada Perguruan Tinggi di Kota Palembang	74
B. Faktor Penghambat Pemberi Kerja Khususnya Perguruan Tinggi Dalam Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan	103
BAB IV : Penutup	
A. Kesimpulan	109
B. Saran	110
Daftar Pustaka	112

Lampiran

ABSTRAK

Pemenuhan hak pekerja perempuan yang bekerja pada perguruan tinggi di kota Palembang dilatarbelakangi dari pekerja perempuan yang memiliki hak kodrati (hak reproduksi) sehingga pada saat pekerja perempuan bekerja, pemberi kerja wajib memberikan perlindungan dan memenuhi hak-hak tersebut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian empiris, dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*) dengan metode analisis kualitatif dan penarikan kesimpulan secara induktif. Adapun permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini mengenai pemenuhan hak pekerja perempuan yang bekerja pada perguruan tinggi di kota Palembang dan faktor penghambat pemberi kerja khususnya perguruan tinggi dalam pemenuhan hak-hak pekerja perempuan. Berdasarkan dari hasil penelitian, diketahui bahwa pemenuhan hak pekerja perempuan yang bekerja pada perguruan tinggi di kota Palembang terdapat beberapa hak pekerja yang telah dipenuhi berupa Hak Cuti Melahirkan dan Keguguran, Hak untuk Memperoleh Upah yang Setara dengan Pekerja Laki-Laki dalam Jenis Pekerjaan yang Sama, Hak-hak Pekerja Perempuan di Bidang Keamanan, dan Hak untuk Melaksanakan Ibadah Menurut Agama dan Kepercayaan. Sedangkan untuk hak pekerja perempuan pada perguruan tinggi di kota Palembang yang belum dipenuhi secara maksimal adalah pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Hak untuk Menyusui di Tempat Kerja pada Waktu Kerja serta Fasilitas Ruang Laktasi. Adapun faktor yang menjadi penghambat dari pelaksanaan hak pekerja perempuan tersebut disebabkan karena kurangnya sosialisasi dari pemberi kerja dan keberadaan ruang laktasi yang dianggap belum memiliki urgensi sehingga dianggap belum begitu penting untuk disediakan oleh pemberi kerja.

Kata Kunci: *Hak Pekerja Perempuan, Pemenuhan, Perguruan Tinggi di Kota Palembang.*

Pembimbing Utama,



Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum
NIP. 198109272008012013

Pembimbing Pembantu,



Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H.
NIP. 197907182009122001

Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara,



Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum
NIP. 198109272008012013

ABSTRACT

The background for the fulfillment of the rights of women workers working in higher education institutions in Palembang is that they have biological rights (reproductive rights) that employers are required to provide protection and fulfill these rights. This empirical study uses statutory and case approaches with qualitative analysis methods and inductive reasoning. The problems discussed in this study were regarding the fulfillment of women workers' rights in Palembang's higher education institutions and the inhibiting factors of employers, especially universities, in fulfilling their rights. The results showed there were several workers' rights fulfilled such as maternity and miscarriage leave, equal wages to male workers in the same type of work, security Sector, and performing worship. However, some rights were not yet fulfilled optimally such as leave for menstruation leave and breastfeeding at work during working hours in lactation room facilities. Furthermore, the obstacles to the fulfillment of the rights include a lack of socialization from the employer and the assumption that the existence of a lactation room is unnecessary.

Keywords: Women Worker's Rights, Fulfillment, Universities in Palembang City.

Advisor 1,

Advisor 2,

Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum

Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H.

NIP. 198109272008012013

NIP. 197907182009122001

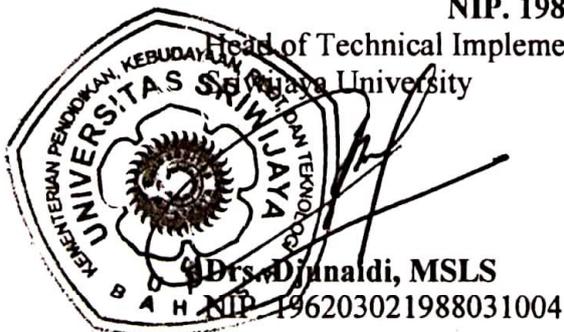
Head of the State Administrative Law Department,

UPT BAHASA

Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum

NIP. 198109272008012013

Head of Technical Implementation Unit for Language
Sriwijaya University



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi dapat digerakkan dengan adanya bantuan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten pada setiap bidangnya, sehingga organisasi tersebut dapat bergerak sesuai visi dan misi yang mereka tuju. Dengan kata lain, salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi yaitu kualitas sumber daya manusianya (pekerja). Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Harrington Emerson, bahwa agar dapat menjalankan suatu perusahaan dengan baik maka perusahaan tersebut harus memiliki lima faktor produksi, yaitu: *Man, Machines, Money, Materials, dan Methods*.¹

Maka pada hakikatnya pemberi kerja membutuhkan pekerja untuk menjalankan perusahaan agar dapat menjalankan proses produksi dengan baik dan dengan melibatkan keempat unsur lainnya. Namun dalam hubungan ketenagakerjaan antara pekerja dan pemberi kerja sering kali dijumpai masalah yang membuat seolah tidak ada keseimbangan atau kesetaraan derajat antara pemberi pekerjaan dan pekerja, sehingga diperlukan adanya kehadiran regulasi yang mengaturnya.

Pada hakikatnya manusia memenuhi kebutuhannya sehari-hari dengan bekerja dan mencari nafkah. Di Indonesia hal tersebut telah dijamin oleh

¹ Muhfizar dkk, *Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep)*, Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia, 2021, hlm. 3.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 atau yang selanjutnya disingkat menjadi UUD NRI 1945, yaitu pada Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Isi Pasal tersebut selaras dengan Pasal selanjutnya, yaitu pada Pasal 28D Ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja.²

Berdasarkan isi kedua Pasal tersebut Indonesia menghendaki adanya keadilan, perlindungan, jaminan dan kesamaan serta perlakuan yang sama di hadapan hukum dalam suatu hubungan kerja, baik antara pemberi kerjapen dengan pekerja maupun antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki agar terbebas dari segala bentuk diskriminasi di tempat kerja. Beberapa regulasi mengenai ketenagakerjaan tersebut kemudian dijabarkan secara detail dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau yang sering disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa terdapat beberapa hak yang dikhususkan bagi pekerja perempuan yang berkaitan dengan kemampuan reproduksi yang diatur seperti:

- a) Cuti haid
- b) Cuti hamil dan melahirkan
- c) Cuti keguguran

² Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

- d) Hak menyusui dan mendapatkan fasilitas menyusui
- e) Larangan bagi perusahaan untuk mempekerjakan pekerja perempuan yang sedang hamil dalam kondisi yang berbahaya
- f) Larangan untuk melakukan PHK dengan alasan reproduksi, seperti karena hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui.
- g) Ketentuan mempekerjakan perempuan pada malam hari
- h) Hak untuk mendapat perlindungan dari Kekerasan Berbasis Gender, pelecehan, dan segala bentuk diskriminasi³

Adapun hak khusus tersebut diberlakukan bagi pekerja perempuan karena berdasarkan hak kodrati perempuan yang mana pada dasarnya perempuan tidak dilarang melakukan pekerjaan, tetapi dibatasi berdasarkan pertimbangan bahwa tenaga perempuan tidak sama dengan laki-laki dan perempuan juga rentan terhadap tindakan asusila. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk perempuan Indonesia pada tahun 2021 berjumlah 134.811,5 juta jiwa, namun yang termasuk dalam usia produktif menurut *The Labour Force Concept* adalah sekitar 81.156,7 - 87.948,4 juta jiwa.⁴ Hal ini selaras dengan data yang ada di BPS berdasarkan tenaga kerja formal menurut jenis kelamin (persentase), bahwa baik tenaga kerja laki-laki maupun perempuan mengalami peningkatan pada tahun 2021 meskipun pada

³ Gajimu.com, Hak Pekerja Perempuan, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/hak-pekerja-perempuan/hak-pekerja-perempuan> Diakses pada 11/08/2022.

⁴ Data Badan Pusat Statistik (BPS), Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin, 2021. https://www.bps.go.id/indikator/indikator/view_data_pub/0000/api_pub/YW40a21pdTU1cnJxOGt6dm43ZEdoZz09/da_03/1 Diakses pada 10/08/2022.

tahun 2020 sempat mengalami penurunan. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut.⁵

Tabel 1: Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen) Tahun 2019-2021

Jenis Kelamin	Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen)		
	2019	2020	2021
Laki-laki	47,19	42,71	43,39
Perempuan	39,19	34,65	36,20

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional

Menurut *The Labour Force Concept* yang dicetuskan oleh *International Labour Organization (ILO)* bahwa penduduk dapat dikualifikasikan ke dalam dua golongan, yaitu kelompok usia produktif (usia 15 tahun atau lebih) dan kelompok non-produktif (bukan termasuk angkatan kerja).⁶ Namun kelemahan dari *The Labour Force Concept* oleh *ILO* ini adalah bahwa konsep tersebut tidak memberikan kejelasan mengenai batas usia produktif penduduk. Oleh sebab itu, Indonesia menggunakan Hukum Nasional sebagai acuan usia untuk dapat menentukan batas usia produktif atau usia angkatan kerja, yaitu dengan merujuk pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2

⁵ Badan Pusat Statistik (BPS), Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen) 2019-2021. <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html> Diakses pada 13/09/2022.

⁶ Monica D. Castillo. *Labour Force Framework: Concepts, Definitions, Issues and Classifications*, 2011, ILO Department of Statistics, hlm. 29.

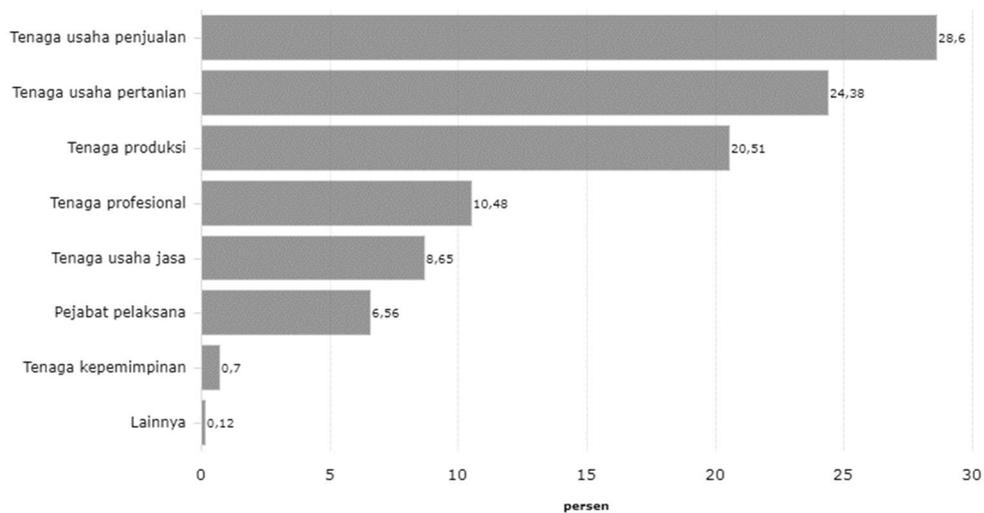
Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tersebut, di dalam Pasal 3 disebutkan bahwa Jaminan Hari Tua (JHT) diberikan pada saat Peserta mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun. Dengan demikian, batas usia produktif di Indonesia adalah pada usia 56 tahun.⁷

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2021 sebanyak 39,52% atau 51,79 juta penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja adalah perempuan. Angka tersebut bertambah 1,09 juta orang dari tahun sebelumnya yang sebanyak 50,7 juta orang. Ada beberapa jenis pekerjaan yang digeluti oleh pekerja perempuan pada 2021, seperti tenaga usaha penjualan, tenaga usaha pertanian, tenaga produksi, tenaga professional, tenaga usaha jasa, pejabat pelaksana tenaga kepemimpinan dan jenis pekerjaan lainnya. Distribusi persentase pekerja perempuan menurut jenis pekerjaannya pada tahun 2021 dapat dilihat pada diagram 1.1 sebagai berikut.⁸

⁷ Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.

⁸ Monavia Ayu Rizati, "Mayoritas Perempuan Indonesia Bekerja Sebagai Tenaga Penjualan" [https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/04/09/mayoritas-perempuan-indonesia-bekerja-sebagai-tenaga-penjualan#:~:text=Distribusi%20Persentase%20Pekerja%20Perempuan%20Menurut%20Jenis%20Pekerjaan%20\(2021\)&text=Menurut%20Badan%20Pusat%20Statistik%20\(BPS,sebanyak%2050%2C7%20juta%20orang](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/04/09/mayoritas-perempuan-indonesia-bekerja-sebagai-tenaga-penjualan#:~:text=Distribusi%20Persentase%20Pekerja%20Perempuan%20Menurut%20Jenis%20Pekerjaan%20(2021)&text=Menurut%20Badan%20Pusat%20Statistik%20(BPS,sebanyak%2050%2C7%20juta%20orang) Diakses pada 10/08/2022.

Diagram 1: Distribusi Persentase Pekerja Perempuan
Menurut Jenis Pekerjaan Tahun 2021



Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS).

Berdasarkan pada data diagram di atas, diketahui sebanyak 28,6% pekerja perempuan di Indonesia merupakan tenaga usaha penjualan. Angka tersebut naik 1,05 poin dibandingkan tahun sebelumnya yang sebesar 27,55%. Kemudian pekerja perempuan yang merupakan tenaga usaha tani, kebun, ternak, ikan, hutan, dan perburuan mencapai 24,38%, sedangkan perempuan yang menjadi tenaga produksi, operator alat angkutan, dan pekerja kasar 20,51%. Sebanyak 10,48% pekerja perempuan merupakan tenaga profesional, teknisi dan tenaga lainnya. selanjutnya, pekerja perempuan yang ada di posisi tenaga usaha jasa sebesar 8,65%. Pekerja perempuan yang menjadi pejabat pelaksana, tenaga tata usaha dan sejenisnya sebesar 6,56%. Sementara sebanyak 0,7% pekerja perempuan merupakan tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan, serta 0,12% pekerja perempuan ada di jenis pekerjaan lainnya.

Berdasarkan hasil dari beberapa data yang didapat dari BPS, bahwa pekerja perempuan di Indonesia cukup tinggi baik dalam kategori golongan usia produktif maupun pada golongan usia non-produktif. Ketertarikan perempuan dalam hal bekerja ini merupakan bentuk hak untuk berekspresi yang dimiliki oleh perempuan, juga sebagai bentuk andil perempuan dalam upaya mengurangi pengangguran serta kemiskinan.⁹ Sehingga pemerintah mengeluarkan regulasi khusus untuk pekerja perempuan sebagai upaya pemerintah dalam memperhatikan keamanan, keselamatan dan kesehatan para pekerja perempuan. Selain regulasi tentang perlindungan hak pekerja perempuan, pemenuhan dari regulasi tersebut juga menjadi hal yang penting untuk diperhatikan agar dapat melihat pengaruh dari regulasi tersebut terhadap pekerja perempuan dalam dunia kerja.

Hak-hak reproduksi tersebut penting untuk dikaji dan diatur dalam hukum positif karena beberapa alasan, diantaranya seperti:

- a. Termasuk bagian yang tak terpisahkan dari hak asasi manusia, sehingga perlu dilindungi dan dijunjung tinggi kehormatannya tidak hanya oleh negara, tetapi juga oleh penyedia pekerjaan baik pada sektor pemerintahan maupun swasta, juga oleh masyarakat luas.
- b. Berperan penting dalam upaya peningkatan pemberdayaan terhadap perempuan.

⁹ Penny Handayani dkk, *Analisis Kebutuhan Daycare untuk Anak Buruh di Kawasan Berikat Nusantara Cakung*, Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni, Vol. 4 No. 2, 2020, hlm. 440.

- c. Berkaitan erat dengan usaha pemerintah dalam hal mengembangkan kualitas sumber daya manusia di masa depan.¹⁰

Namun seperti ungkapan *das sollen, das sein* yang menjadi dikotomi antara pengaturan dan pelaksanaan, apa yang senyatanya terjadi berbeda dengan cita-cita ideal yang diatur di dalam nomenklatur perundang-undangan. Pekerja perempuan yang utamanya yang masih dalam usia aktif secara reproduksi masih sering menemui kesulitan dalam bekerja, contohnya dalam hal menyusui dan merawat anak pada saat jam kerja.

Sebagai salah satu fasilitas yang harus ada di setiap tempat kerja bagi pengurus tempat kerja yang mempekerjakan pekerja perempuan yaitu ruang laktasi yang menjadi bagian tak terpisahkan dari keinginan perempuan/ ibu pekerja yang menyusui. Pemberian ASI eksklusif sering kali dilewatkan pada masa tiga bulan kehidupan pertama bayi, karena kembalinya ibu ke pekerjaan mereka usai cuti melahirkan setelah tiga bulan. Ini terjadi sebagai akibat dari pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pemberian ASI berbenturan dengan nomenklatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya mengenai jangka waktu cuti melahirkan selama 3 bulan, mengakibatkan terabaikannya hak ibu menyusui untuk memberikan ASI eksklusif kepada anaknya. Idealnya ASI eksklusif diberikan selama 6 bulan tanpa disertai pemberian tambahan makanan pendamping ASI, namun sebab

¹⁰ Iza Rumesten RS, *Peran Perempuan Dalam Kesehatan Reproduksi Remaja*, JIPSWARI (Jurnal Ilmiah Pusat Studi Wanita UNSRI), Universitas Sriwijaya, Vol. 2 No. 1. 2011, hlm. 11.

Pasal 82 dan 83 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja perempuan yang hendak mengambil cuti melahirkan hanya mendapat masa cuti sebanyak 3 bulan saja, yang terbagi menjadi satu setengah bulan sebelum Ia melahirkan dan satu setengah bulan setelahnya.¹¹

Masa cuti melahirkan yang terbilang singkat berkontribusi pada kurangnya peningkatan pemberian ASI secara eksklusif (*exclusive breast feeding*). Seperti yang sudah diungkap sebelumnya, bahwa menurut UU Ketenagakerjaan salah satu kewajiban pengurus tempat kerja di tempat kerja adalah menyediakan ruang laktasi, namun sayangnya hal ini belum banyak diwujudkan oleh perusahaan.

Akibat belum meratanya fasilitas ruang laktasi, dalam beberapa kasus, konflik antara pekerjaan dan pemberian ASI telah mengantarkan sebagian ibu untuk menarik diri dari pekerjaan atau menghabiskan lebih sedikit waktu bersama bayinya. Adapun jika sang ibu memilih untuk tetap bekerja dan mengorbankan ASI eksklusif untuk bayinya, dikhawatirkan hal ini akan berdampak buruk terhadap sang bayi.

Dalam hal ini, kedudukan hukum ketenagakerjaan pada bidang hukum administrasi negara berkaitan dengan peranan pejabat yaitu pejabat negara. Pejabat negara berperan untuk menjalankan salah satu fungsi negara yakni untuk membuat peraturan hukum (*bestuur*), yang berkaitan dengan hak-hak

¹¹ Herning Hambarrukmi dan Triana Sofiani, *Kebijakan Pemberian ASI Eksklusif bagi Pekerja Perempuan di Indonesia*, Jurnal Kajian Gender Muwazah, Vol. 8 No. 2, 2016, hlm. 269.

reproduksi pekerja perempuan. Salah satunya adalah aturan mengenai pemberian ASI di tempat kerja.¹² Indonesia sendiri telah memiliki sejumlah peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pemberian ASI.

Hal mengenai fasilitas ruang laktasi dan tempat penitipan anak di tempat kerja ini sudah diatur dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2015 tentang Penyediaan Sarana Kerja yang Responsif Gender (Permen PPPA Nomor 5 Tahun 2015) dan Peduli Anak di Tempat Kerja.¹³ Pada Pasal 3 Ayat (2) dan Ayat (3) menjelaskan mengenai penyediaan jenis sarana fasilitas yang dimaksud dalam Permen PPPA Nomor 5 Tahun 2015, yaitu fasilitas ruang asi/ ruang laktasi dan ruang penitipan anak sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja dan kepentingan dalam proses tumbuh kembang anak pada instansi pemerintahan juga swasta. Pasal 5 Permen PPPA Nomor 5 Tahun 2015 ini juga menghendaki instansi pemerintah dan swasta untuk membuat kebijakan yang mendukung, baik kebijakan operasional maupun kebijakan daerah.

Salah satu contoh bentuk dukungan yang dapat dilakukan negara dalam hal pemberian jaminan hidup sebagai usaha peningkatan kualitas manusianya adalah dengan menggalakkan tempat kerja yang ramah anak, seperti dengan

¹² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, Cetakan Kelima, 2015, hlm. 14-15.

¹³ Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia No. 5 Tahun 2015 tentang Penyediaan Sarana Kerja yang Responsif Gender (Permen PPPA No. 5 Tahun 2015) dan Peduli Anak di Tempat Kerja.

melakukan pengadaan tempat penitipan anak (*creche*) sekaligus ruang laktasi (*nursery room*) di tempat kerja. Dengan adanya tempat penitipan anak dan ruang laktasi ini, ibu pekerja tidak lagi merasa kesulitan meninggalkan anaknya di rumah, serta dapat mengurangi kekhawatiran para pekerja untuk dapat memberi ASI eksklusif kepada anak, karena dapat dilakukan di tempat kerja. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan menambah rasa kesetiaan karyawan kepada tempat ia bekerja.

Meski kewajiban untuk mendidik, membesarkan dan merawat anak merupakan tanggung jawab bersama antara laki-laki dan perempuan sebagai orang tua, tidak dapat dimungkiri bahwa perempuan memiliki naluri keibuan (*nurturing*) yang lebih besar dibandingkan laki-laki, sehingga ibu sering kali lebih banyak berperan dalam tumbuh kembang anak. Maka dari itulah, Penulis berusaha untuk memusatkan perhatian kepada pekerja perempuan dalam hal penyediaan ruang laktasi dan tempat penitipan anak dalam karya ilmiah yang berjudul **“Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan yang Bekerja pada Perguruan Tinggi di Kota Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, permasalahan pokok yang menjadi dasar dari penelitian ini adalah mengenai pemenuhan hak pekerja perempuan. Dari permasalahan pokok tersebut, dikerucutkan ke dalam beberapa sub masalah, yaitu:

1. Bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan yang bekerja pada perguruan tinggi di kota Palembang?
2. Apa faktor penghambat pemberi kerja khususnya perguruan tinggi dalam pemenuhan hak-hak pekerja perempuan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pemenuhan hak pekerja perempuan yang bekerja pada perguruan tinggi di kota Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor penghambat pemberi kerja khususnya perguruan tinggi dalam pemenuhan hak-hak pekerja perempuan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi keilmuan, baik secara teoritis maupun secara praktis:

1. Secara Teoritis

Apabila dihubungkan dengan nilai-nilai teoritis dan konseptual, diharapkan dapat menambah pengetahuan Penulis dalam bidang hukum

ketenagakerjaan, khususnya mengenai hak pekerja, terutama pekerja perempuan yang berkaitan dengan kemampuan reproduksinya. Hasil penelitian ini juga penulis harapkan dapat menjadi sumber yang digunakan untuk membangun konsep teoritis dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan hak pekerja untuk memperoleh kesejahteraan.

2. Secara Praktis

- a. Menjadi gambaran pengetahuan bagi tempat kerja dan pekerja perempuan atau buruh perempuan agar dapat memahami hak-hak bagi pekerja perempuan.
- b. Menjadi pedoman bagi pemerintah daerah dalam upaya merancang peraturan daerah terkait hak-hak pekerja perempuan untuk memperoleh kesejahteraan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian bertujuan sebagai pembingkai dari sebuah penelitian agar dapat memberi gambaran dan menyempitkan permasalahan dalam penelitian, juga guna membatasi area yang hendak diteliti.¹⁴ Untuk mempermudah penulis dalam hal memperoleh kejelasan gambaran dan mengantisipasi terjadinya pembahasan skripsi yang menyimpang, maka ruang lingkup penelitian pada skripsi ini dibatasi hanya kepada pemenuhan hak pekerja perempuan di kota Palembang dan faktor penghambat pemberi kerja yang hanya berfokus pada perguruan tinggi, khususnya fakultas hukum

¹⁴ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, Cetakan ke-13, 2012, hlm. 111

Universitas Muhammadiyah Palembang, Universitas Sjakhyakirti Palembang
dan Universitas Taman Siswa Palembang

F. Kerangka Teoritik

Untuk mempertajam konsep penelitian, maka diperlukan adanya landasan teori maupun landasan konsep yang ditujukan untuk menciptakan penelitian yang baik dan memiliki validitas. Landasan teori atau kerangka konsep berisi hasil kajian penulis terhadap teori-teori ataupun definisi-definisi tertentu yang berkaitan dengan penelitian, dan digunakan sebagai pengertian dan landasan dalam melaksanakan penelitian. Berikut landasan teori atau landaan konsep yang akan penulis gunakan:

1. Teori Keadilan

Pada penulisan skripsi ini penulis akan menggunakan teori keadilan oleh Hans Kelsen. Konsep keadilan yang dicetuskan oleh Hans Kelsen tidak dapat dipisahkan dari teori lainnya yang Ia miliki, yaitu *pure theory of law* atau teori hukum murni. Di dalam teori hukum murni, hukum dipisahkan dengan alam, juga mencari batasan di antaranya.

Menurut Kelsen, kata 'keadilan' identik dengan pengertian hukum. Sesuatu hal dapat dikatakan tidak adil apabila suatu norma umum yang lazimnya digunakan pada suatu kasus, namun tidak digunakan pada kasus yang serupa dengannya. Maka, 'adil' di sini bergantung pada kesesuaian

suatu nilai yang relatif dengan suatu norma. Atau dengan kata lain , kata 'adil' hanya sinonim dari kata 'benar'.¹⁵

Argumen Gustav Radbruch mengenai keadilan merupakan argumen yang berpengaruh pada perkembangan modern. Bahwasanya penjelasan ide hukum dari segi keadilan tidak lengkap. Alasannya ialah bahwa keadilan menuntut orang-orang yang sama untuk diperlakukan sama, dan orang-orang yang berbeda diperlakukan dengan perbedaannya. Hal ini menimbulkan persoalan mengenai siapa yang dianggap sama dan siapa yang dianggap berbeda, serta bagaimana cara memperlakukan mereka.¹⁶

Teori keadilan digunakan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah, yaitu mengenai pemenuhan hak pekerja perempuan di kota Palembang. Mengenai apakah penerapannya sudah dapat dinilai adil atau belum, apakah telah tercapai kesesuaian antara *das sollen* dan *das sein*.

2. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon dirumuskan berdasarkan kepustakaan berbahasa Belanda dan Inggris yaitu perlindungan hukum individu serta keterkaitannya dengan tindakan otoritas administratif. Dalam hal ini berarti bahwa perlindungan hukum merupakan suatu tindakan pemerintah untuk mengatur rakyatnya dengan peraturan hukum dan kaidah

¹⁵ Hans Kelsen, *Pengantar Teori Hukum*, Bandung: Penerbit Nusa Media, Cetakan Ketiga, 2010, hlm. 47-48.

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 213.

hukum lainnya dari hal-hal tertentu. Tindakan pemerintah ini kemudian dibagi ke dalam dua jenis perlindungan hukum, yaitu:

a. Perlindungan hukum preventif

Tujuan dari perlindungan hukum preventif adalah sebagai upaya pencegahan terjadinya konflik. Pada jenis perlindungan hukum preventif ini rakyat dapat memberikan masukan atau mengungkapkan keberatannya kepada pemerintah, sebelum pemerintah memberi keputusan.

b. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif merupakan bentuk penanganan setelah terjadinya konflik, atau bertujuan sebagai penyelesaian konflik.¹⁷

Teori perlindungan hukum ini digunakan untuk membantu menganalisis dan menjawab pertanyaan pada rumusan masalah, yaitu mengenai pemenuhan hak pekerja perempuan yang bekerja pada perguruan tinggi di kota Palembang. Hak pekerja perempuan ini telah diatur di dalam Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor Nomor 2 Tahun 2014 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif, yang mana merupakan bentuk dari perlindungan hukum represif oleh pemerintah. Berawal dari sengketa hak-hak reproduksi pekerja perempuan, contohnya seperti hak untuk menyusui anak di tempat kerja selama waktu kerja.

¹⁷ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987, hlm. 1-2

3. Teori Pelayanan Publik

Pengertian pelayanan pada umumnya menurut Albercht dalam Lovelock ialah suatu pendekatan organisasi total yang menjadi kualitas pelayanan yang diterima oleh pengguna jasa, sebagai kekuatan penggerak utama dalam mengoperasikan bisnisnya. Sementara itu pengertian pelayanan publik menurut Sinambela, merupakan setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap sejumlah manusia yang mempunyai setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik. Selanjutnya menurut Agung Kurniawan mendefinisikan pelayanan publik sebagai pemberian pelayanan (melayani) keperluan orang lain atau masyarakat yang memiliki kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang sudah ditetapkan.¹⁸

Kemudian merujuk pada pengertian pelayanan publik menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yaitu pada Pasal Pasal 1 angka 1, pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas

¹⁸ Siti Muslikhah, Skripsi: “*Analisis Kepuasan Masyarakat Pengguna Jamkesmas dalam Menerima Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Teluk Belitung Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti*” (Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2014) hlm. 11.

barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.¹⁹

Dari pengertian-pengertian pelayanan publik yang telah disebutkan di atas, maka pengertian pelayanan publik secara umum ialah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan melayani kebutuhan sejumlah orang atau masyarakat yang memiliki kepentingan-kepentingan dan bertujuan untuk memberi kepuasan yang hasilnya tidak terikat pada suatu produk tertentu, serta dijalankan dengan berdasarkan aturan perundang-undangan yang mengatur.

Namun pelayanan publik tidak hanya ditujukan kepada masyarakat saja, melainkan juga bagi pekerja. Pekerja juga berhak untuk mendapatkan fasilitas pelayanan yang memadai di tempat kerjanya, contohnya ialah fasilitas untuk beribadah dan fasilitas ruang menyusui di tempat kerja.

Berdasarkan keputusan MENPAN Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003, kegiatan pelayanan umum atau publik memiliki beberapa jenis, yaitu sebagai berikut:²⁰

1. Pelayanan administratif, yaitu pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk dokumen resmi yang dibutuhkan oleh publik, misalnya status 17 kewarganegaraan, sertifikat kompetensi, kepemilikan atau penguasaan

¹⁹ Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik

²⁰ Febri Galih Pangesti, Skripsi: “*Pelaksanaan Pelayanan Publik di Puskesmas Ngaglik I Sleman Yogyakarta*” (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2012), hlm. 16-17. <https://eprints.uny.ac.id/8586/>

terhadap suatu barang dan sebagainya. Dokumen-dokumen ini antara lain Kartu Tanda Pendudukan (KTP), Akte Kelahiran, Akte Kematian, Buku Pemilik Kendaraan Bermotor (BPKB), Surat Ijin Mengemudi (SIM), Surat Tanda Kendaraan Bermotor (STNK), Ijin Mendirikan Bangunan (IMB), Paspor, Sertifikat kepemilikan atau penguasaan Tanah dan sebagainya.

2. Pelayanan barang, yaitu pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk atau jenis barang yang digunakan oleh publik, misalnya jaringan telepon, penyediaan tenaga listrik, air bersih dan sebagainya.
3. Pelayanan jasa, yaitu pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk jasa yang dibutuhkan oleh publik, misalnya pendidikan, pemeliharaan kesehatan, penyelenggaraan transportasi, pos dan sebagainya.

Penggunaan teori pelayanan publik ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah yaitu mengenai pemenuhan hak pekerja perempuan dan faktor penghambat bagi pemberi kerja dalam mewujudkan hak pekerja perempuannya. Di mana Undang-Undang Pelayanan Publik telah mengatur bahwa fasilitas pelayanan publik harus dimaksimalkan penggunaannya. Perguruan tinggi sebagai salah satu Lembaga pemerintahan yang menyelenggarakan pelayanan publik paling banyak, wajib menyediakan fasilitas yang memadai, contohnya ialah seperti ruang laktasi. Fasilitas tersebut harus tetap disediakan meski pada akhirnya jarang digunakan.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam tulisan ini adalah metode penelitian empiris. Penelitian hukum empiris juga disebut sebagai penelitian hukum sosiologis. Hal ini disebabkan karena penelitian hukum empiris menganalisis hukum yang dikonsepsikan sebagai suatu perilaku nyata, yaitu sebagai suatu gejala sosial yang bersifat tidak tertulis dan dialami oleh setiap orang dalam hubungan bermasyarakat.²¹ Norma-norma hukum positif tidak tertulis yang berlaku dan hidup di dalam masyarakat tersebut dipelajari dengan melalui proses observasi dan juga mengkaji pola perilaku masyarakat.²²

Yang membedakan antara penelitian hukum empiris dengan penelitian hukum normatif adalah meski juga menggunakan bahan kepustakaan sebagai data sekunder, penelitian hukum empiris juga menggunakan data sekunder mulanya, kemudian diikuti dengan data primer yaitu data lapangan.²³

Penelitian ini berusaha fokus pada pengkajian tentang hal-hal yang berkaitan dengan Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan berdasarkan

²¹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004, hlm. 54.

²² *Ibid.*, hlm. 155.

²³ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, Cetakan kedelapan, 2014, hlm. 133.

Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif.

2. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, Penulis akan menggunakan pendekatan statuta (*statute approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*).

a. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan Statuta adalah pendekatan yang menggunakan legislasi dan regulasi. Produk hukum yang berupa keputusan (*beschikking*) tidak dapat dipergunakan dalam pendekatan perundang-undangan. Jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan lebih lanjut terdapat pada Pasal 7 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang, yang telah diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang.²⁴

Selain jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan yang telah disebutkan pada Pasal 7 (1) tersebut, Pasal 8 juga mengatur peraturan lain yang ditetapkan oleh Menteri, badan, lembaga atau komisi, sepanjang tidak bertentangan dengan hierarki peraturan perundang-undangan di atasnya.

²⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*, Jakarta: Prenadamedia Group, Cetakan kesembilan, 2014, hlm. 137.

b. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan Kasus merupakan jenis pendekatan dengan ciri isu yang bertautan dengan latar belakang dan realitas keadaan subjek penelitian pada saat ini, beserta dengan hubungannya dengan lingkungan, dengan tujuan menyelidiki subjek tertentu secara rinci dan mendalam, sehingga menghasilkan gambaran mengenai subjek tersebut dengan lengkap.²⁵

3. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama secara langsung. Data primer tersebut didapatkan dari penelitian langsung di lapangan dengan cara mengadakan kegiatan observasi lapangan dan melakukan wawancara kepada para responden, yaitu responden yang ditetapkan dengan secara *Purposive*. *Purposive sampling* merupakan salah satu teknik sampling non-probabilitas atau non-random, di mana peneliti memilih subjek penelitian berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dinilai memiliki keceratan sangkut paut dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang telah diketahui sebelumnya.²⁶ Responden dalam hal ini adalah para dosen dan staff perempuan fakultas-fakultas hukum pada Universitas Muhammadiyah

²⁵ Sudaryono, *Metodologi Penelitian*, Depok: Rajawali Pers, Cetakan kedua, 2018, hlm. 88.

²⁶ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010, hlm. 30.

Palembang, Universitas Sjakhyakirti Palembang, dan Universitas Taman Siswa Palembang.

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data-data yang bersumber dari bahan-bahan kepustakaan, yaitu:

a. Bahan hukum primer, ialah bahan hukum yang memiliki otoritas (*autoritatif*),²⁷ atau dalam arti lain berupa aturan tertulis yang ditegakkan oleh negara.²⁸ Bahan hukum primer yang hendak Penulis gunakan ialah berupa Peraturan Perundang-undangan, yaitu:

- 1) Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas.
- 2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235).
- 3) Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063).

²⁷ Zainuddin Ali, *Op. Cit.*, hlm. 47.

²⁸ I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Prenada Media Group, Cetakan pertama, 2016, hlm. 142.

- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1990 tentang Pendidikan Pra-Sekolah Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1990 Nomor 35, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3411).
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5291).
- 7) Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Kesehatan Nomor:44/Men.PP/XII/2008, Nomor: PER.27/MEN/XII/2009, Nomor: 1177/Menkes/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja.
- 8) Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2010 tentang Penerapan Sepuluh Langkah Menuju Keberhasilan Menyusui.

- 9) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu (Berita Negara Tahun 2013 Nomor 441).
- 10) Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2013 tentang Susu Formula Bayi dan Produk Bayi Lainnya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 750).
- 11) Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 5 Tahun 2015 tentang Penyediaan Sarana Kerja yang Responsif Gender dan Peduli Anak di Tempat Kerja.
- 12) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.
- 13) Keputusan Menteri Sosial Nomor 47 Tahun 1993 tentang Tempat Penitipan Anak.
- 14) Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif.
- 15) Keputusan Menteri Sosial Nomor 47 Tahun 1993 tentang Tempat Penitipan Anak
- 16) Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan dari bahan hukum primer yang digunakan²⁹. Yaitu buku hasil karya para ahli, jurnal penelitian hukum, berbagai hasil seminar kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang berisi informasi hukum, baik yang terdokumentasi, maupun yang tersedia melalui media dan Kamus Hukum. Bahan hukum tersier seringkali disebut sebagai bahan hukum lainnya. Di masa modern seperti sekarang, bahan hukum tersier yang banyak dipakai adalah melalui situs pada internet.³⁰

4. Lokasi Penelitian

Penelitian skripsi ini akan dilakukan dengan berfokus pada perguruan tinggi di kota Palembang, yaitu: Universitas Muhammadiyah Palembang, Universitas Sjakhyakirti Palembang, dan Universitas Tamansiswa Palembang. Adapun alasan Penulis memilih lokasi ini adalah bahwa perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga penyelenggara pelayanan publik terbanyak. Universitas Muhammadiyah Palembang, Universitas Sjakhyakirti Palembang, dan Universitas Tamansiswa Palembang sebagai pemberi kerja juga banyak mempekerjakan pekerja perempuan.

²⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Depok: Rajagrafindo Persada, Cetakan ke-15, 2013, hlm. 13.

³⁰ *Op.Cit*, I Made Pasek Diantha, hlm. 148.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan digunakan untuk memperoleh data primer, dengan menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:

1) Observasi

Observasi merupakan sebuah kegiatan pengumpulan data penelitian berupa mengamati secara langsung objek penelitian yang merupakan fokus dari penelitian.³¹ Observasi pada penulisan skripsi ini adalah dengan melakukan pengamatan terhadap pelaksanaan hak-hak pekerja perempuan di fakultas-fakultas hukum pada Universitas Muhammadiyah Palembang, Universitas Sjakhyakirti Palembang, dan Universitas Taman Siswa Palembang.

2) Wawancara

Wawancara adalah sebuah kegiatan untuk mengumpulkan informasi dan dilakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada orang yang diwawancarai secara langsung.³²

b. Penelitian Kepustakaan

Dalam pengumpulan bahan hukum pada karya ilmiah ini, penulis akan menggunakan teknik studi kepustakaan (*bibliography study*). Studi dokumen atau kepustakaan dilakukan dengan cara mencari dan melakukan

³¹ M. Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007, hlm. 114.

³² *Ibid.*, hlm. 109.

penelusuran terhadap dokumen-dokumen kepustakaan seperti buku-buku, artikel maupun jurnal.³³

6. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk memperkirakan hasil dari sebuah penelitian, diperlukan keberadaan sampel sebagai bagian dari populasi penelitian. Sementara itu, teknik sampling merupakan bagian dari metodologi statistika yang berhubungan dengan pengambilan sampel. Dalam penulisan skripsi ini sampel diambil melalui cara wawancara secara langsung kepada para responden di Universitas Muhammadiyah Palembang, Universitas Sjakhyakirti Palembang, dan Universitas Taman Siswa Palembang, yaitu pekerja perempuan yang terdiri dari para dosen dan staff.

7. Teknik Pengumpulan Data

Setelah Penulis melakukan pengambilan sampel, selanjutnya data-data tersebut diolah dengan cara menyusun data-data tersebut secara sistematis dan dilakukan analisis terhadapnya, setelah itu dijabarkan dengan cara mengelompokkan data-data tersebut sesuai dengan masing-masing sub nya. Ini dilakukan untuk mendapatkan kejelasan mengenai pemenuhan hak pekerja perempuan yang bekerja pada perguruan tinggi di kota Palembang.

8. Teknik Analisis Data

Pada analisis data, penulis menggunakan metode analisis kualitatif. Yang artinya penelitian dilakukan dengan cara menganalisis fakta di

³³ *Ibid.*, hlm. 101-102.

lapangan yang akan ditampilkan secara sistematis, sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami.³⁴ Pada analisis kualitatif, data akan dianalisis dengan menggunakan tolok ukur, dimana *variable* yang diteliti akan diberi label/ predikat dan melihat apakah telah sesuai dengan tolok ukur yang telah ada.³⁵

9. Teknik Penarikan Kesimpulan

Pada karya ilmiah ini Penulis akan menggunakan metode penarikan kesimpulan induktif. Penarikan kesimpulan secara induktif ialah suatu cara untuk menarik kesimpulan pada suatu proses berpikir dengan menyimpulkan sesuatu yang sifatnya umum dari berbagai kasus yang sifatnya individual. Pada penalaran induktif, kesimpulan ditarik dari kasus-kasus khusus menjadi sebuah kesimpulan yang sifatnya umum.³⁶

³⁴ *Ibid.*, hlm. 133.

³⁵ Fenti Hikmawati, *Metodologi Penelitian*, Depok: Rajagrafindo Persada, Cetakan Pertama, 2017, hlm. 94.

³⁶ Ardhariksa Zukhruf Kurniullah dkk, *Metode Penelitian Sosial*, Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021, hlm. 153.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim. Cetakan Pertama, 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi III)*. Bandung: Penerbit PT. Citra Aditya Bakti.
- Adrian Sutedi. Cetakan Pertama, 2018. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika.
- Amiruddin dan Zainal Asikin. 2010. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____, 2014. *Penelitian Hukum: Edisi Revisi. Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ardhariksa Zukhruf Kurniullah dkk. 2021. *Metode Penelitian Sosial*, Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Ardian. 2012. *Wanita Pekerja Antara Diskriminasi dalam Lingkungan Kerja dan Tanggung Jawab Terhadap Rumah Tangga*.
- Asri Wijayanti. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Bambang Sunggono. 2012. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Bernard L. Tanya dkk. 2013. *Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Genta Publishing.
- C.S.T. Kansil. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Fenti Hikmawati. 2017. *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Hans Kelsen. 2010. *Pengantar Teori Hukum*. Bandung: Penerbit Nusa Media.
- Hardijan Rusli. Cetakan Pertama, 2004. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Hari Pramono. 1989. *Hak dan Kewajiban Para Pekerja Berdasarkan Undang-Undang*, Jakarta: Bina Aksara.

- I Made Pasek Diantha. 2016. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Koesparmono Irsan dan Armansyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Lalu Husni. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
 _____, Cetakan Ketigabelas, 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan: Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Maimun. Cetakan Kedua, 2007. *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- M. Syamsudin. 2007. *Operasionalisasi Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Muhfizar dkk. 2021. *Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep)*. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia.
- Nurul Qamar. 2014. *Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Demokrasi (Human Rights in Democratic Rechtsstaat)*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Peter Mahmud Marzuki. 2014. *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: PT. Bina Ilmu.
 _____, 2011. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- R. Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani. 2016. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi dan Tesis (Buku Ketiga)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Satjipto Rahardjo. 2000. *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Cita Aditya Bakti.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2013. *Penelitian Hukum Normatif*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Sudaryono. 2018. *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Zaeni Asyhadie. Cetakan Ketiga, 2013. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Zainal Asikin Dkk. Cetakan Kesembilan, 2012. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 75).

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235).

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038).

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063).

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1990 tentang Pendidikan Pra-Sekolah Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1990 Nomor 35, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3411).

Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5291).

Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Kesehatan Nomor:44/Men.PP/XII/2008, Nomor: PER.27/MEN/XII/2009, Nomor: 1177/Menkes/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja.

Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2010 tentang Penerapan Sepuluh Langkah Menuju Keberhasilan Menyusui.

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu (Berita Negara Tahun 2013 Nomor 441).

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2013 tentang Susu Formula Bayi dan Produk Bayi Lainnya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 750).

Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2015 tentang Penyediaan Sarana Kerja yang Responsif Gender dan Peduli Anak di Tempat Kerja.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.

Keputusan Menteri Sosial Nomor 47 Tahun 1993 tentang Tempat Penitipan Anak.

Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif.

C. Jurnal Ilmiah

Diah Fitriani. 2015. Penjabaran Hak Tenaga Kerja Perempuan Atas Upah dan Waktu Kerja dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja, *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Universitas Udayana, Vol. 4 No. 2. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmhu/article/view/17542>

Herning Hambarrukmi dan Triana Sofiani. 2016. Kebijakan Pemberian ASI Eksklusif bagi Pekerja Perempuan di Indonesia, *Jurnal Kajian Gender Muwazah*, IAIN Pekalongan, Vol. 8 No. 2. <https://e-journal.iainpekalongan.ac.id/index.php/Muwazah/article/view/761>

Iza Rumesten RS. 2011. Peran Perempuan Dalam Kesehatan Reproduksi Remaja, *JIPSWARI (Jurnal Ilmiah Pusat Studi Wanita UNSRI)*, Universitas Sriwijaya, Vol. 2 No. 1. https://repository.unsri.ac.id/16485/1/Iza_Jipswari_2011.pdf

Monica D. Castillo. 2011. *Labour Force Framework: Concepts, Definitions, Issues and Classifications*, ILO Department of Statistics.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/presentation/wcms_304686.pdf

Penny Handayani dkk. 2020. Analisis Kebutuhan Daycare untuk Anak Buruh di Kawasan Berikat Nusantara Cakung, *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, Universitas Tarumanegara, Vol. 4 No. 2. <https://journal.untar.ac.id/index.php/jmishumsen/article/view/9481>

Retno Kusniati. 2011. Sejarah Perlindungan Hak Hak Asasi Manusia dalam Kaitannya dengan Konsepsi Negara Hukum, *INOVATIF (Jurnal Ilmu Hukum)*, Universitas Jambi, Vol. 4, No. 5. <https://www.online-journal.unja.ac.id/index.php/jimih/article/view/537>

Sali Susiana. 2017. *Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme*, Jurnal Aspirasi, Vol. 3 No. 2. <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/1266>

Suci Flambonita. 2017. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan*, Jurnal Simbur Cahaya, Vol. 24 No. 1. <http://journal.fh.unsri.ac.id/index.php/simburcahaya/article/view/50>

D. Skripsi dan Tesis

Gde Oka Dharmawan Carma. 2018. “*Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Korban Tindak Pidana Terorisme di Bali*”. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta. <https://e-journal.uajy.ac.id/16725/>

Meliani Rosalina. 2015. Tingkat Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Pertanian dan Nonpertanian, *Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat*, Institut Pertanian Bogor. <http://kpm.ipb.ac.id/karyailmiah/index.php/studipustaka/article/view/2258>

Mohammad Faiz Falatehan. 2019. “*Perlindungan Hukum kepada Pemegang Hak Cipta dalam Aktifitas Pengcoveran Lagu di Media Sosial Youtube*”. Skripsi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang. <http://eprints.umm.ac.id/44759/>

Siti Muslikhah. 2014. “*Analisis Kepuasan Masyarakat Pengguna Jamkesmas dalam Menerima Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Teluk Belitung Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti*”. Skripsi. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. <http://repository.uin-suska.ac.id/4180/>

Yohanes Babtista Kou. 2016. *“Pendaftaran Tanah Secara Sistematis terhadap Tanah Bekas Hak Adat di Kecamatan Cibal Kabupaten Manggarai Setelah Berlakunya PP 12 Tahun 1997 tentang Pendaftaran Tanah”*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta. <https://e-journal.uajy.ac.id/11061/>

E. Situs Internet

Badan Pusat Statistik (BPS), “Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin, 2021”. https://www.bps.go.id/indikator/indikator/view_data_pub/0000/api_pub/YW40a21pdTU1cnJxOGt6dm43ZEdoZz09/da_03/1 Diakses pada 10/08/2022

Badan Pusat Statistik (BPS), “Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen) 2019-2021”. <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html> Diakses pada 13/09/2022

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur, “Peran Pemerintah Ketenagakerjaan dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, 2019. <https://disnakertrans.lomboktimurkab.go.id/baca-berita-162-peran-pemerintah-ketenagakerjaan-dalam-perspektif-undangundang-nomor-13-tahun-2003-tentang-ketenagak.html> diakses pada 21/12/2022

Monavia Ayu Rizati, “Mayoritas Perempuan Indonesia Bekerja Sebagai Tenaga Penjualan”. [https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/04/09/mayoritas-perempuan-indonesia-bekerja-sebagai-tenaga-penjualan#:~:text=Distribusi%20Persentase%20Pekerja%20Perempuan%20Menurut%20Jenis%20Pekerjaan%20\(2021\)&text=Menurut%20Badan%20Pusat%20Statistik%20\(BPS,sebanyak%2050%2C7%20juta%20orang](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/04/09/mayoritas-perempuan-indonesia-bekerja-sebagai-tenaga-penjualan#:~:text=Distribusi%20Persentase%20Pekerja%20Perempuan%20Menurut%20Jenis%20Pekerjaan%20(2021)&text=Menurut%20Badan%20Pusat%20Statistik%20(BPS,sebanyak%2050%2C7%20juta%20orang) Diakses pada 10/08/2022

WageIndicator Foundation, “Hak Pekerja Perempuan”. <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/hak-pekerja-perempuan/hak-pekerja-perempuan> Diakses pada 11/08/2022.