



HAK CUTI MELAHIRKAN DAN PERLINDUNGAN PEKERJA WANITA DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

Vannya Anastasya

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: vannya.205230362@stu.untar.ac.id

ABSTRACT

Although female workers play a vital role in economic growth, they also face challenges related to their reproductive health, particularly regarding maternity leave rights. Using a normative-legal methodology, this study aims to examine how Indonesian labor law regulates and implements maternity leave rights. The study considers both legal and conceptual aspects. This study shows that Indonesia has a strong, binding, and protective legal framework based on the 1945 Constitution and Law No. 13 of 2003. However, in real life, problems such as discrimination, wage reductions, and even termination of employment still exist. This is exacerbated by a lack of oversight and legal awareness. In conclusion, this study recommends enhancing maternity leave protections by combining regulations with improved oversight to provide fairer and more efficient protection for female workers.

Keywords : *Female Workers, Maternity Leave, Legal Protection, Labor Law.*

ABSTRAK

Meskipun pekerja perempuan memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi, mereka juga menghadapi masalah dengan fungsi reproduksi mereka, terutama terkait dengan hak cuti melahirkan. Dengan menggunakan metodologi normatif-hukum, penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana hukum ketenagakerjaan Indonesia mengatur dan menerapkan hak cuti melahirkan. Studi ini mempertimbangkan aspek hukum dan konseptual. Studi ini menunjukkan bahwa Indonesia memiliki kerangka hukum yang kuat yang mengikat dan melindungi, berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Namun, dalam kehidupan nyata, masalah seperti diskriminasi, pengurangan upah, dan bahkan pemutusan hubungan kerja masih ada. Hal ini diperparah oleh kurangnya pengawasan dan ketidaksadaran hukum. Kesimpulannya, penelitian ini menyarankan untuk meningkatkan perlindungan cuti melahirkan dengan menggabungkan regulasi dan meningkatkan pengawasan untuk memberikan perlindungan yang lebih adil dan efisien bagi pekerja

perempuan.

Kata Kunci : *Pekerja Perempuan, Cuti Melahirkan, Perlindungan Hukum, Hukum Ketenagakerjaan.*

PENDAHULUAN

Pekerja perempuan mempunyai peran penting dalam perkembangan perekonomian tenaga kerja Indonesia. Dengan meningkatnya partisipasi perempuan di berbagai sektor pekerjaan, isu perlindungan hukum mereka semakin penting. Hal ini tidak hanya menyangkut aspek ekonomi dan produktivitas, tetapi juga perlindungan hak asasi manusia, khususnya hak reproduksi yang secara kodrati menjadi hak perempuan.¹ Oleh karena itu, negara secara konstitusional berkewajiban untuk menjamin perlindungan yang memadai, terutama bagi karyawan perempuan selama kehamilan, persalinan, dan menyusui.

Ketentuan ini juga berhubungan dengan Konstitusi Republik Indonesia 1945, yang menjamin hak setiap orang untuk bekerja dan mendapatkan perlakuan yang adil di tempat kerja. Selain itu, Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 mengenai Hak Asasi Manusia menetapkan bahwa perempuan berhak mendapatkan perlindungan khusus saat menjalankan hak asasi manusianya. Oleh karena itu, hak cuti melahirkan tidak hanya termasuk dalam hukum ketenagakerjaan tetapi juga terkait dengan perlindungan hak asasi manusia.²

Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan Indonesia jelas mengatur cuti melahirkan. Peraturan ini memberikan hak kepada karyawan perempuan untuk mengambil cuti selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan. Peraturan ini menunjukkan pengakuan negara terhadap realitas biologis perempuan yang membutuhkan perhatian khusus. Lebih lanjut, Karyawan wanita yang mengalami keguguran tetap berhak mendapatkan cuti sesuai dengan kondisi kesehatan dan rekomendasi medis mereka.³

Hak cuti melahirkan tidak hanya memiliki dimensi hukum, tetapi juga aspek sosial dan kesehatan. Dari sisi kesehatan, Kehamilan dan persalinan merupakan periode yang sangat sensitif dan membutuhkan istirahat yang cukup. Jika karyawan perempuan tidak diberi istirahat yang cukup dan tetap dipaksa untuk bekerja, Hal ini dapat membahayakan kesehatan ibu dan anak. Selain itu, peraturan cuti

¹Iskandar, D., et al. (2025). Jaminan hukum hak cuti melahirkan dan menyusui bagi pekerja perempuan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia. ADIL: Jurnal Hukum.

²Windayani, T. (2016). Analisa terhadap ketentuan cuti melahirkan dalam Pasal 82 UU No. 13 Tahun 2003. Jurnal Paradigma Hukum.

³Fadhilah, A. N. (2017). Perlindungan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan yang terikat PKWT atas PHK. Brawijaya Law Student Journal.

melahirkan sangat terkait dengan penegakan hak anak untuk mendapatkan ASI eksklusif, yang bertanggung jawab atas pertumbuhan dan perkembangan bayi.⁴

Meskipun peraturan cuti melahirkan telah ditetapkan secara hukum, masih banyak kendala dalam penerapannya di lapangan. Salah satu masalah utama adalah kesenjangan antara persyaratan hukum dan penerapannya secara praktis. Masih ada karyawan perempuan yang tidak menerima hak cuti penuh atau bahkan mengalami pemotongan gaji selama cuti. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum saat ini belum sepenuhnya berfungsi. dalam menjamin hak-hak karyawan perempuan.

Selain itu, diskriminasi terhadap karyawan perempuan masih umum terjadi di tempat kerja. Dalam beberapa kasus, perempuan dibebani beban kerja yang lebih berat, kontrak mereka tidak diperpanjang, atau bahkan diberhentikan. Situasi ini mencerminkan perlakuan tidak setara yang terus berlanjut terhadap karyawan laki-laki dan perempuan, khususnya terkait peran reproduksi mereka. Situasi ini bertentangan dengan prinsip kesetaraan gender, yang seharusnya menjadi dasar hubungan kerja.⁵

Masalah lain adalah pengawasan negara yang tidak memadai terhadap implementasi peraturan ketenagakerjaan. Karena pengawasan yang masih berkembang ini, pelanggaran hak-hak pekerja perempuan tidak sepenuhnya ditindaklanjuti. Lebih lanjut, rendahnya kesadaran di kalangan pekerja perempuan mengenai hak-hak mereka memperburuk situasi, menyebabkan banyak yang tidak dapat sepenuhnya menggunakan hak mereka untuk cuti melahirkan.⁶

Di sisi lain, masalah juga muncul dari kenyataan bahwa situasi hukum belum sepenuhnya selaras. Beberapa ketentuan hukum untuk perlindungan pekerja perempuan belum selaras, yang dapat menyebabkan ketidakpastian hukum dalam penerapannya. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk menyelaraskan dan mengharmonisasikan peraturan perundang-undangan agar perlindungan pekerja perempuan dapat diterapkan secara lebih konsisten dan efektif serta kepastian hukum terjamin.⁷

Mengingat permasalahan yang beragam ini, menjadi jelas bahwa isu cuti melahirkan tidak hanya mencakup aspek normatif tetapi juga implementasi, pemantauan, dan kesadaran hukum. Perlindungan karyawan perempuan sangat penting dalam konteks ini, karena secara langsung berdampak pada kesejahteraan keluarga, kesehatan ibu dan anak, serta kualitas sumber daya manusia di masa depan. Oleh karena itu, pemeriksaan hak cuti melahirkan dari perspektif hukum

⁴ Windayani, T. (2016). Analisa terhadap ketentuan cuti melahirkan dalam Pasal 82 UU No. 13 Tahun 2003. *Jurnal Paradigma Hukum*.

⁵ Fadhilah, A.N. (2017). *ibid*

⁶ Fadhilah, A.N. (2017). *ibid*

⁷ Arisandi, C. D., & Afifah, W. (2025). Perlindungan hukum terhadap hak cuti melahirkan dalam kerangka pemenuhan hak konstitusional pekerja perempuan. *Journal Evidence of Law*.

ketenagakerjaan relevan untuk menilai efektivitas peraturan yang ada dan, pada saat yang sama, untuk merumuskan perbaikan bagi kebijakan di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yang berfokus pada mengevaluasi standar hukum yang relevan. Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) digunakan dalam penelitian ini.

Sumber hukum primer dari perundang-undangan dan sumber sekunder seperti buku dan jurnal akademik digunakan dalam penelitian ini. Data dianalisis secara kualitatif melalui pemeriksaan, interpretasi, dan kesimpulan berdasarkan standar hukum yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Hak Cuti Melahirkan dalam Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan hukum ketenagakerjaan Indonesia, ketentuan cuti melahirkan merupakan bentuk nyata perlindungan hukum yang dijamin negara untuk pekerja perempuan. Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan. Dalam ayat ini pemberian hak cuti kepada pekerja perempuan selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan, berdasarkan surat keterangan dari tenaga medis seperti dokter atau bidan.⁸ Peraturan ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan mengakui perbedaan biologis antara pria dan wanita, yang memerlukan perlakuan hukum khusus.

Hak cuti melahirkan bukan sekadar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan melainkan hak hukum yang dimiliki oleh karyawan perempuan. Hak-hak ini tidak dapat dibatalkan oleh kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian perundingan kolektif. Oleh karena itu, pemberi kerja harus memastikan cuti melahirkan minimal dalam hubungan kerja. Hal ini sejalan dengan sifat protektif hukum ketenagakerjaan, yang memberikan perlindungan kepada karyawan yang biasanya berada dalam posisi yang lebih lemah dalam hubungan kerja.⁹

Dari perspektif hukum, cuti melahirkan merupakan tindakan perlindungan khusus bagi karyawan perempuan, karena terkait erat dengan fungsi reproduksi. Negara mengakui bahwa kehamilan dan persalinan adalah proses alami yang membutuhkan perhatian khusus dan waktu pemulihan yang memadai, sehingga tidak dapat disamakan dengan kondisi kerja normal. Dengan demikian, peraturan ini merupakan pengakuan terhadap kebutuhan biologis perempuan di tempat kerja.

Kenyataan ini juga terkait dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik

⁸ Asikin, Z. (2019). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

⁹ Sembiring, J. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Indonesia Tahun 1945, yang menjamin hak setiap orang untuk bekerja dan melakukan pekerjaan mereka dalam lingkungan profesional. Singkatnya, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menetapkan bahwa wanita memiliki hak untuk menjalankan hak asasi manusianya. Oleh karena itu, hak cuti melahirkan termasuk dalam hukum ketenagakerjaan dan hak asasi manusia.

Dari perspektif internasional, Konvensi *International Labour Organization* (ILO) No. 183 tentang Perlindungan Ibu Hamil menegaskan kembali bahwa cuti melahirkan adalah hak dasar pekerja perempuan yang harus dijamin oleh negara.¹⁰ Dengan demikian, konvensi ini memperkuat status hak ini sebagai standar minimum global untuk keselamatan kerja.

Dari perspektif hukum, hak cuti melahirkan bersifat wajib; artinya, hak ini tidak boleh diabaikan atau dibatasi dalam keadaan apa pun. Lebih lanjut, hak ini termasuk dalam hukum publik dalam hubungan kerja, meskipun hubungan kerja pada dasarnya diatur oleh hukum perdata.¹¹ Keterlibatan negara dalam pengaturan ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur aspek kontraktual tetapi juga memiliki dimensi hukum sosial yang kuat. Dengan demikian, cuti melahirkan termasuk dalam kategori hak normatif yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja.

Dari perspektif keadilan, peraturan yang mengatur cuti melahirkan mencerminkan konsep keadilan substantif, yang tidak hanya berfokus pada kesetaraan formal tetapi juga mempertimbangkan keadaan kehidupan nyata setiap individu. Pemberian cuti melahirkan dapat dipahami sebagai bentuk tindakan afirmatif (*affirmative action*) yang bertujuan menciptakan kesetaraan yang adil, bukan sekadar memastikan perlakuan yang sama secara absolut. Hal ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia berupaya mencapai keadilan yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhan sosial dan biologis pekerja.¹²

Lebih lanjut, dalam teori hukum, hak cuti melahirkan dapat diklasifikasikan sebagai bentuk perlindungan preventif yang diberikan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan untuk mencegah pelanggaran hak-hak karyawan perempuan.¹³ Perlindungan ini berlaku universal dan mengikat, artinya tidak bergantung pada kebijakan masing-masing perusahaan tetapi merupakan kewajiban hukum yang harus dipatuhi.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hak cuti melahirkan bagi karyawan perempuan didasarkan pada landasan hukum yang kuat menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia dan dianggap sebagai tindakan perlindungan khusus. Hak ini mencerminkan sifat protektif hukum ketenagakerjaan, yang diarahkan pada

¹⁰ International Labour Organization. (2014). Maternity Protection Convention No. 183. Geneva: ILO.

¹¹ Asikin, Z. (2019). *ibid*

¹² Rawls, J. (1999). *A Theory of Justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

¹³ Khakim, A. (2014). *ibid*

keadilan substantif, dan sekaligus menegaskan bahwa hukum tidak hanya berfungsi untuk mengatur hubungan kerja tetapi juga untuk melindungi martabat manusia.

2. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan Terkait Hak Cuti Melahirkan serta Implementasinya di Lapangan di Indonesia

Perlindungan hukum bagi karyawan perempuan, khususnya terkait hak cuti melahirkan, merupakan elemen penting dari sistem hukum ketenagakerjaan yang menjunjung kesetaraan gender di Indonesia. Hak ini diakui dan dijamin oleh berbagai ketentuan hukum, terutama Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang memberikan cuti berbayar selama tiga bulan untuk cuti melahirkan.. Ketentuan ini tidak hanya melindungi kapasitas reproduksi perempuan tetapi juga mencerminkan penghormatan terhadap hak asasi manusia tanpa diskriminasi.¹⁴

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, perlindungan terhadap karyawan perempuan merupakan langkah negara untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan hak-hak karyawan. Hak cuti melahirkan terkait erat dengan prinsip non-diskriminasi, yang menyatakan bahwa karakteristik biologis seorang perempuan tidak boleh menjadi dasar untuk membatasi atau menghilangkan hak-haknya di tempat kerja. Oleh karena itu, peraturan ini merupakan instrumen penting untuk memastikan bahwa perempuan dapat terus memenuhi peran reproduksinya tanpa kehilangan hak ekonomi atau statusnya sebagai karyawan.¹⁵

Secara teoritis, perlindungan hukum bagi karyawan perempuan dapat dibagi menjadi dua bentuk: tindakan pencegahan dan tindakan represif. Perlindungan pencegahan tercermin dalam peraturan yang menjamin hak cuti melahirkan, kewajiban pemberi kerja untuk tidak melakukan diskriminasi, dan kewajiban untuk terus membayar upah selama cuti. Perlindungan represif, di sisi lain, diimplementasikan melalui mekanisme penegakan hukum dalam kasus pelanggaran, seperti pengaduan kepada otoritas ketenagakerjaan, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, dan bahkan pengenaan sanksi administratif atau pidana terhadap pemberi kerja.¹⁶ Dengan demikian, sistem hukum di Indonesia, secara konseptual, menawarkan perlindungan yang relatif komprehensif bagi karyawan perempuan.

Meskipun kerangka hukum sudah memadai, dalam kehidupan nyata masih banyak masalah yang menghalangi pelaksanaannya. Perbedaan antara peraturan hukum dan praktik di tempat kerja merupakan masalah penting. Meskipun

¹⁴ Siregar, T. T., & Sharendova, L. (2023). Analisis perlindungan hak cuti hamil dan melahirkan bagi pekerja perempuan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.

¹⁵ Basanti, A. N., & Fatriani, F. (2024). Perlindungan hukum atas hak cuti haid bagi pekerja perempuan dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. *Iuris Notitia: Jurnal Ilmu Hukum*.

¹⁶ Arisandi, C. D., & Afifah, W. (2025). Perlindungan hukum terhadap hak cuti melahirkan dalam kerangka pemenuhan hak konstitusional pekerja perempuan. *Journal Evidence of Law*.

beberapa karyawan memang menerima cuti melahirkan, hal ini tidak selalu menjamin perlindungan penuh atas hak-hak mereka, khususnya terkait gaji dan keamanan kerja setelah cuti berakhir. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan oleh perusahaan belum seragam.¹⁷

Selain itu, pengawasan negara yang tidak memadai melemahkan efektivitas perlindungan hukum ini. Inspektorat tenaga kerja, yang seharusnya memastikan perusahaan mematuhi peraturan, seringkali tidak berfungsi secara optimal. Faktor-faktor seperti jumlah inspektur yang terbatas, banyaknya perusahaan yang harus dipantau, dan sedikitnya jumlah laporan dari karyawan menyebabkan banyak pelanggaran tidak dihukum.

Faktor ekonomi dan daya tawar karyawan perempuan juga berperan dalam persepsi hak mereka atas cuti melahirkan. Banyak karyawan perempuan berada dalam posisi yang lebih lemah daripada atasan mereka dan karena itu mereka ragu untuk menegaskan hak mereka, karena takut kehilangan pekerjaan atau kontrak tidak diperpanjang. Situasi ini sangat umum terjadi pada karyawan yang memiliki kontrak kerja waktu tertentu (PKWT), di mana kelanjutan pekerjaan sangat bergantung pada kebijakan perusahaan. Dalam keadaan seperti itu, hak-hak yang bersifat wajib secara hukum mudah diabaikan.

Selain itu, budaya tempat kerja juga merupakan faktor yang memengaruhi penerapan perlindungan hukum. Di beberapa lingkungan kerja, persepsi yang masih ada adalah bahwa karyawan perempuan yang mengambil cuti melahirkan dianggap kurang produktif. Persepsi ini dapat memengaruhi kebijakan perusahaan terkait perekrutan dan retensi karyawan, yang berarti diskriminasi gender terus berlanjut secara terselubung, meskipun dilarang oleh hukum.

Selain itu, harmonisasi peraturan perundang-undangan juga merupakan aspek penting. Beberapa peraturan pelaksana yang mengatur detail teknis cuti melahirkan belum sepenuhnya selaras, sehingga menyebabkan perbedaan interpretasi dalam penerapannya. Kurangnya keseragaman ini menimbulkan risiko ketidakpastian hukum bagi karyawan dan pengusaha, yang pada akhirnya dapat mengurangi efektivitas perlindungan hukum itu sendiri.

Uraian di atas menunjukkan bahwa hukum Indonesia sudah cukup kuat dan komprehensif untuk memberikan perlindungan cuti melahirkan bagi karyawan perempuan. Negara telah menetapkan kerangka hukum yang menjamin hak cuti, pembayaran upah yang berkelanjutan, dan perlindungan terhadap diskriminasi. Meskipun demikian, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala, baik struktural, kelembagaan, dan ekonomi, maupun dari segi budaya kerja. Oleh karena itu, peningkatan pengawasan ketenagakerjaan, peningkatan kesadaran hukum, dan

¹⁷ Putri, N. M. D. A., & Sarjana, I. M. (2021). Implementasi perlindungan hukum hak cuti melahirkan terhadap pekerja perempuan. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*.

harmonisasi peraturan diperlukan untuk memastikan bahwa perlindungan ini tidak hanya bersifat normatif tetapi juga dapat diterapkan secara efektif oleh karyawan perempuan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia memiliki landasan hukum yang kokoh dan jelas yang berasal dari Konstitusi 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan, instrumen hak asasi manusia, dan ketentuan hukum internasional. Hak cuti melahirkan dipahami sebagai hak normatif yang wajib dan mutlak diperlukan, karena terkait dengan fungsi biologis perempuan dan perlindungan kesehatan ibu dan anak.

Mengenai perlindungan hukum, negara telah menetapkan perlindungan preventif melalui peraturan normatif serta perlindungan represif melalui penegakan hukum. Namun, dalam praktiknya, berbagai masalah masih tetap ada, seperti perbedaan antara ketentuan hukum dan implementasinya, pengawasan yang tidak memadai, praktik diskriminatif terhadap karyawan perempuan, dan rendahnya kesadaran hukum baik dari karyawan maupun pengusaha. Situasi ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terkait hak cuti melahirkan belum berfungsi secara optimal, meskipun sudah dianggap memadai dari perspektif normatif.

Pemerintah harus memperkuat fungsi pengawasan di tempat kerja untuk memastikan implementasi hak cuti melahirkan yang efektif dan untuk secara konsisten menindak setiap pelanggaran sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku. Lebih lanjut, harmonisasi hukum ketenagakerjaan diperlukan untuk menghindari tumpang tindih dan perbedaan interpretasi yang dapat menyebabkan ketidakpastian hukum dalam praktiknya.

Perusahaan diharapkan untuk mematuhi semua peraturan cuti melahirkan, menjunjung tinggi prinsip kesetaraan gender, dan tidak melakukan diskriminasi terhadap karyawan perempuan dalam bentuk apa pun. Lebih lanjut, karyawan perempuan harus meningkatkan pemahaman mereka tentang hak-hak hukum mereka melalui pendidikan dan nasihat hukum agar mereka dapat menegakkan hak-hak tersebut dengan benar jika terjadi pelanggaran.

Selain itu, perlu dikembangkan budaya kerja yang lebih inklusif dan responsif agar fungsi reproduksi tidak dipandang sebagai hambatan di tempat kerja, melainkan sebagai aspek yang harus dihormati dalam sistem kerja yang adil.

DAFTAR PUSTAKA

Iskandar, D., et al. (2025). Jaminan hukum hak cuti melahirkan dan menyusui bagi pekerja perempuan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia. ADIL: Jurnal Hukum.

- Windayani, T. (2016). Analisa terhadap ketentuan cuti melahirkan dalam Pasal 82 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003. *Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan*.
- Fadhilah, A. N. (2017). Perlindungan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan yang terikat PKWT atas PHK. *Brawijaya Law Student Journal*.
- Arisandi, C. D., & Afifah, W. (2025). Perlindungan hukum terhadap hak cuti melahirkan dalam kerangka pemenuhan hak konstitusional pekerja perempuan. *Journal Evidence of Law*.
- Asikin, Z. (2019). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Khakim, A. (2014). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Sembiring, J. (2016). *Hukum ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- International Labour Organization. (2014). *Maternity Protection Convention No. 183*. Geneva: International Labour Organization.
- Rawls, J. (1999). *A theory of justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Siregar, T. T., & Sharendova, L. (2023). Analisis perlindungan hak cuti hamil dan melahirkan bagi pekerja perempuan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Basanti, A. N., & Fatriani, F. (2024). Perlindungan hukum atas hak cuti haid bagi pekerja perempuan dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. *Iuris Notitia: Jurnal Ilmu Hukum*.
- Putri, N. M. D. A., & Sarjana, I. M. (2021). Implementasi perlindungan hukum hak cuti melahirkan terhadap pekerja perempuan. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*.
- Fadhilah, A. N. (2018). Perlindungan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan yang terikat PKWT atas pemutusan hubungan kerja. *Brawijaya Law Student Journal*.