



YUSTITIA

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS NGURAH RAI

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PEREMPUAN YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN SAAT CUTI MELAHIRKAN

Oleh:

I Ketut Satria Wiradharma Sumertajaya,
Kadek Ary Purnama Dewi
Fakultas Hukum Universitas Ngurah Rai
Email: satriawiradharma713@gmail.com,
aryartana2213@gmail.com.

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang sangat dihindari oleh para pekerja umumnya, khusus bagi pekerja perempuan tentunya sangat merugikan haknya yang secara kodrati memiliki organ reproduksi untuk melahirkan. Namun pada praktiknya terdapat kasus pekerja perempuan yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang disebabkan mengambil cuti melahirkan. Berdasarkan hal tersebut permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini mengenai perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan saat cuti melahirkan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*Case Approach*), selanjutnya hasil yang ditemukan dalam penelitian ini digambarkan secara deskriptif.

Hasil dari penelitian ini yaitu pada Peraturan Perundang-Undangan di bidang Ketenagakerjaan mengatur mengenai hak untuk memperoleh cuti melahirkan yang diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 menyebutkan bahwa perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dengan alasan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. Apabila pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang disebabkan pekerja perempuan mengambil cuti melahirkan maka, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan tersebut di atas batal demi hukum dan Perusahaan wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

Kata Kunci: Pekerja Perempuan, Pemutusan Hubungan Kerja, Cuti Melahirkan

ABSTRACT

Termination of employment is something that is avoided by workers in general, especially for female workers, of course it is very detrimental to their rights, which by nature have reproductive organs to give birth. However, in practice there are cases of female workers who experience termination of employment due to taking maternity leave. Based on this, the problem examined in this research concerns legal protection for female workers who experience unilateral termination of employment by the company during maternity leave.

In this research the author uses a normative legal research method with a statute approach and a case approach, then the results found in this research are described descriptively

The results of this research are that the laws and regulations in the field of employment regulate the right to obtain maternity leave as regulated in Article 82 of Law No. 13 of 2003 concerning Employment. The provisions of Article 153 paragraph (1) of Law no. 6 of 2023 states that companies are prohibited from terminating workers on the grounds of pregnancy, childbirth, miscarriage or breastfeeding their baby. If the company terminates the employment relationship unilaterally due to a female employee taking maternity leave, the termination of employment carried out for the reasons mentioned above is null and void and the Company is obliged to re-employ the employee concerned.

Key Words: *Employed Women, Work Termination, Maternity Leave*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap orang memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak tanpa membedakan suku, agama, ras maupun jenis kelamin yang dijamin oleh konstitusi. Ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) menyatakan bahwa “Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.” Berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945 menunjukkan bahwa tidak adanya diskriminasi kesempatan dalam hak memperoleh pekerjaan serta berhak atas penghidupan yang layak baik laki-laki maupun perempuan, namun kondisi fisik dan psikis antara laki-laki dan perempuan terdapat adanya perbedaan. Fisik

perempuan secara kodrati mempunyai reproduksi meliputi, antara lain haid, hamil, melahirkan serta menyusui.¹

Kata perempuan berasal dari ‘empu’, yang artinya dihargai. Menurut Mansour Fakhri pengertian perempuan adalah manusia yang memiliki alat reproduksi seperti Rahim dan saluran untuk melahirkan, memproduksi telur, memiliki vagina dan mempunyai alat menyusui. Alat-alat tersebut secara biologis melekat pada jenis kelamin perempuan yang merupakan pemberian Tuhan Yang Maha Esa.² Berdasarkan kodrat tersebut maka hak atas reproduksi terhadap pekerja perempuan dilindungi oleh Undang-Undang Dasar Republik Indonesia yang menyebutkan bahwa Kesehatan adalah bagian dari hak asasi manusia. Hak asasi manusia telah termuat dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia, kemudian dijabarkan

1 Ni Putu Tirka Widanti *et.all.* 2021. *Haluan dan Halangan Kesetaraan Gender Di Bali*. Denpasar: UNR Press.h. 331.

2 *Ibid*

dalam hak reproduksi pekerja Wanita yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) yang salah satunya mengatur mengenai cuti melahirkan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut Undang-Undang No. 6 Tahun 2023) merupakan ketentuan hukum bagi pelaksanaan pembangunan pada sektor ketenagakerjaan, yang mengatur hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja, pekerja dengan pekerja, maupun pekerja atau pemberi kerja dengan pemerintah.³ Hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja merupakan hubungan kerja karena dalam melakukan pekerjaannya pekerja wajib melakukan suatu perjanjian dengan pemberi kerja berupa perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut didalamnya berisi ketentuan mengenai unsur pekerjaan, unsur upah dan unsur perintah. Perjanjian kerja merupakan suatu dasar hukum bagi pekerja dalam melaksanakan hak dan kewajibannya. Hak bagi pekerja perempuan tentunya berbeda dibandingkan dengan laki-laki, pada Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan hak istimewa pada perempuan misalnya mengatur mengenai hak untuk memperoleh cuti mengandung, cuti melahirkan dan cuti menstruasi.

Salah satu kasus muncul mengenai pemenuhan hak pekerja perempuan yang bekerja di suatu perusahaan salah satunya mengenai hak cuti melahirkan. Suatu perusahaan PT. Wajah Rejuvenasi Perempuan (WRP) melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap salah satu pekerja perempuan yang mengajukan cuti melahirkan. Permohonan pengajuan cuti melahirkan dipersulit oleh perusahaan tersebut hingga pada akhirnya pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja.⁴ Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang sangat dihindari oleh para pekerja umumnya, khusus bagi pekerja perempuan tentunya sangat merugikan hak nya yang secara kodrati memiliki organ reproduksi.

Pekerja memiliki posisi yang lebih lemah/rendah dibanding pemberi kerja yang posisinya lebih kuat secara sosial ekonomi. Jika hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja ini diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka untuk menciptakan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah. Untuk itu pemerintah secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah ketenagakerjaan melalui berbagai peraturan perundang-undangan.⁵ Berdasarkan problematika yang dijelaskan diatas maka menjadi penting untuk diteliti mengenai perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan saat cuti melahirkan.

3 Cornelia Indira Kusuma Bahari dan Emmilia Rusdiana. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu Untuk Mendapatkan Hak Cuti Tahunan." *E-journal Unesa*. h.131.

4 CNN Indonesia. 2023. *Viral WRP PHK Karyawan yang Ajukan Cuti Melahirkan, Bos Minta Maaf*. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20231129174452-92-1030673/viral-wrp-phk-karyawan-yang-ajukan-cuti-melahirkan-bos-minta-maaf>. Diakses pada tanggal 15 Mei 2024.

5 Lalu Husni. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. h.11.

II. METODE PENELITIAN

Tulisan ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif juga disebut dengan penelitian hukum doktriner, karena penelitian ini hanya ditujukan pada peraturan-peraturan yang tertulis, sehingga penelitian tersebut berkaitan erat dengan studi kepustakaan (*library research*).⁶ Penelitian ini menggunakan pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*Case Approach*). Penelitian hukum normatif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Penelitian ini bersifat deskriptif, yakni secara rinci menggambarkan dan menemukan fakta-fakta hukum berkenaan dengan masalah yang diteliti.

III. PEMBAHASAN

3.1 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Saat Cuti Melahirkan

Matlin dalam bukunya yang berjudul *The Psychology of Women* menyatakan bahwa *Employed women* adalah perempuan yang bekerja untuk mendapatkan upah.⁷ Pengertian tersebut sama halnya dengan pengertian pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diatur dalam Pasal 1 angka 3 yaitu “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam

bentuk lain.” Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh.⁸ Pengusaha memiliki arti yaitu suatu badan hukum atau perseorangan yang menjalankan suatu usaha baik milik sendiri atau bersama pihak lain, dengan tujuan menyediakan lapangan pekerjaan dan memberikan upah atas pekerjaan tersebut.⁹ Pihak pengusaha maupun pekerja apabila memiliki kesepakatan mengenai hak dan kewajiban akan diatur dalam suatu perjanjian kerja.

Perjanjian kerja memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Hubungan kerja didasari atas suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja, baik perjanjian kerja lisan ataupun perjanjian kerja tertulis. Perjanjian kerja dibuat berlandaskan kepada prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a) “Kemauan bebas dari kedua belah pihak.
- b) Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak.
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-

6 Irwansyah dan Yunus, Ahsan. 2021. *Penelitian Hukum Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel*. Yogyakarta: Mirra Buana Media. h. 98

7 Desak Putu Eka Nilakusmawati dan Made Susilawati. 2012. “Studi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Wanita Bekerja Di Kota Denpasar.” *PIRAMIDA Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Vol. VIII No.1. h.27.

8 Endah Pujiastuti. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press. h.8.

9 Muhammad Yahya Jauhari dan Waluyo. 2023. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Saat Cuti Hamil Di Kota Bandung.” *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, Vol. 3 No.2. h.1950

undangan yang berlaku.”¹⁰

Prinsip-prinsip tersebut jika diamati memiliki pengertian yang sama dalam syarat sah perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHperdata) serta syarat sahnya perjanjian kerja menurut Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis.¹¹

Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 terdapat 2 jenis perjanjian kerja yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian kerja yang dilandaskan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Adapun dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 menyebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya.
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru/masih dalam percobaan/penjajakan.
- e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Sebaliknya perjanjian waktu tidak tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha guna melangsungkan hubungan kerja tetap serta dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama tiga bulan.

Perjanjian kerja berakhir manakala pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, adanya putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja dan keadaan memaksa,¹². Namun pada praktiknya terdapat salah satu kasus pekerja perempuan mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang disebabkan mengambil cuti melahirkan, seperti kasus yang dialami oleh pekerja perempuan yang bekerja pada PT. Wajah Rejuvenasi Perempuan (WRP). Pada kasus tersebut salah seorang pekerja perempuan mengajukan permohonan pengajuan cuti melahirkan namun dipersulit oleh perusahaan hingga pada akhirnya pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja. Ketentuan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 menyebutkan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dengan alasan sebagai berikut:

- a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. menjalankan ibadah yang

10 Munir Fuady. 2002. *Pengantar Hukum Bisnis*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. h. 193.

11 *Ibid.*

12 *Ibid.*

- diperintahkan agamanya;
- d. menikah;
 - e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. mempunyai pertalian darah dan/ atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan;
 - g. mendirikan, menjadi anggota dan/ atau pengurus Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, Pekerja/Buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
 - h. mengadakan Pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
 - j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena Hubungan Kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Jika diamati ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, keputusan pihak perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tidak sesuai yang diamanatkan oleh undang-undang, sebab pekerja perempuan mempunyai hak atas reproduksi yaitu untuk melahirkan. Apabila pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja

secara sepihak, sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 153 ayat (2) Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan tersebut diatas batal demi hukum dan Perusahaan wajib mempekerjakan kembali Pekerja yang bersangkutan.

Pekerja memiliki posisi yang lebih lemah/rendah dibanding pemberi kerja yang posisinya lebih kuat secara sosial ekonomi. Tujuan untuk mendatangkan keadilan mungkin dapat tercapai apabila para pihak memiliki *bargaining power* yang seimbang. Apabila satu pihak memiliki posisi yang lebih lemah, maka pihak yang memiliki *bargaining position* lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya untuk menekan pihak lain, demi keuntungan dirinya sendiri dengan dasar asas kebebasan berkontak. Keadaan tersebut dapat menyebabkan ketidakadilan dalam kehidupan masyarakat, sehingga negara perlu turut campur tangan melakukan pembatasan terhadap pelaksanaan dari asas kebebasan berkontak agar melindungi pihak yang lemah.¹³ Pembatasan asas kebebasan berkontak dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni:¹⁴

1. Makin berpengaruhnya ajaran itikad baik dimana itikad baik tidak hanya ada pada pelaksanaan perjanjian, tetapi juga harus ada pada saat dibuatnya perjanjian;
2. Makin berkembangnya ajaran penyalahgunaan keadaan;
3. Berkembangnya lapangan ekonomi yang membentuk persekutuan-persekutuan dagang, badan-badan hukum, perseroan-perseroan dan golongan-golongan masyarakat lain, seperti buruh dan tani;
4. Berkembangnya aliran dalam masyarakat yang menginginkan kesejahteraan sosial;
5. Keinginan pemerintah untuk

13 Cahyono. 2023. Pembatasan Asas "*Freedom Of Contract*" Dalam Perjanjian Komersial. <https://pn-bandaaceh.go.id/pembatasan-asas-freedom-of-contract-dalam-perjanjian-komersial/>. Diakses pada tanggal 10 Agustus 2023.

14 *Ibid.*

melindungi kepentingan umum atau pihak yang lemah.

Pemerintah memberikan bentuk perlindungan hukum yang termuat dalam aturan hukum positif di bidang ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan mencantumkan hak-hak yang bersifat khusus bagi pekerja perempuan sebagai bentuk perlindungan hukum salah satunya mengenai cuti melahirkan yang diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pada bagian penjelasan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pasal 82 ayat (1) dijelaskan pula lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan.

Hukum memberikan jaminan perlindungan terhadap pekerja perempuan. Jaminan perlindungan ditujukan untuk memelihara fungsi reproduksi pekerja perempuan, salah satunya ialah pemberian istirahat pada saat melahirkan. Perlindungan bagi pekerja perempuan tidak hanya diberikannya istirahat pada saat melahirkan namun juga pada saat mengalami keguguran serta mengatur mengenai kesempatan untuk menyusui anaknya yang diatur dalam Pasal 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja perempuan sebagaimana yang diatur dalam hukum positif di bidang ketenagakerjaan dimaksudkan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan fungsi reproduksi yang melekat pada diri pekerja perempuan. Hal ini dikarenakan secara fisiologis, perempuan memang dikodratkan untuk

melahirkan serta menyusui anaknya.¹⁵

IV. PENUTUP

Berdasarkan uraian pembahasan yang dilakukan diatas, maka disimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan saat cuti melahirkan diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023. Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai hak untuk memperoleh cuti melahirkan yang diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 menyebutkan bahwa perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dengan alasan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. Apabila pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang disebabkan pekerja perempuan mengambil cuti melahirkan maka, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan tersebut diatas batal demi hukum dan Perusahaan wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Fuady, Munir. 2002. *Pengantar Hukum Bisnis*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Husni, Lalu. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Irwansyah dan Yunus, Ahsan. 2021. *Penelitian Hukum Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel*. Yogyakarta: Mirra Buana Media
- Pujiastuti, Endah. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press.
- Tirka Widanti, Ni Putu *et.all*. 2021. *Haluan*

15 Ni Putu Tirka Widanti. *Op.Cit.* h. 335

dan Halangan Kesetaraan Gender Di Bali. Denpasar: UNR Press.

Jurnal

Indira Kusuma Bahari, Cornelia dan Rusdiana, Emmilia. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu Untuk Mendapatkan Hak Cuti Tahunan." *E-journal Unesa.* h.131.

Nilakusmawati, Desak Putu Eka dan Susilawati, Made. 2012. "Studi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Wanita Bekerja Di Kota Denpasar." *PIRAMIDA Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Vol. VIII No.1. h.27.

Yahya Jauhari, Muhammad dan Waluyo. 2023. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Saat Cuti Hamil Di Kota Bandung." *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, Vol. 3 No.2. h.1950

Website

Cahyono. 2023. Pembatasan Asas "Freedom Of Contract" Dalam Perjanjian Komersial. <https://pn-bandaaceh.go.id/pembatasan-asas-freedom-of-contract-dalam-perjanjian-komersial/>. Diakses pada tanggal 10 Agustus 2023.

CNN Indonesia. 2023. *Viral WRP PHK Karyawan yang Ajukan Cuti Melahirkan, Bos Minta Maaf.* <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20231129174452-92-1030673/viral-wrp-phk-karyawan-yang-ajukan-cuti-melahirkan-bos-minta-maaf>. Diakses pada tanggal 15 Mei 2024.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang