



**Model Penerapan *Human Rights Due Diligence* Berbasis Risiko Gender: Integrasi
Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Aktivitas Bisnis**

Zahra Yuhannisaswari Pamungkas*, Jadon Meir Katie**

Abstrak

Keberadaan kerangka hukum yang relatif komprehensif di Indonesia untuk melindungi pekerja perempuan, termasuk melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan dan berbagai instrumen internasional, pada kenyataannya belum sepenuhnya mampu mencegah terjadinya berbagai pelanggaran dalam praktik. Pekerja perempuan masih mengalami diskriminasi, khususnya yang berkaitan dengan hak reproduksi, kondisi kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dalam praktik serta bagaimana model *Human Rights Due Diligence* (HRDD) berbasis risiko gender dapat memperkuat perlindungan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekalipun hak-hak pekerja perempuan telah diakui secara normatif, implementasinya masih belum konsisten. Di samping itu, pendekatan HRDD konvensional belum memadai untuk menjawab kerentanan spesifik yang dihadapi oleh pekerja perempuan. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan model HRDD berbasis risiko gender yang mengintegrasikan identifikasi risiko, mitigasi, pemantauan, serta mekanisme pengaduan dan pemulihan secara lebih terstruktur guna menjembatani kesenjangan antara norma hukum dan praktik nyata dalam aktivitas bisnis.

Kata Kunci: gender, *Human Rights Due Diligence*, perlindungan pekerja.

***A Gender-Based Risk Model for the Implementation of Human Rights Due Diligence:
Integrating the Protection of Female Workers Rights' in Business Activities***

Abstract

Despite the existence of a relatively comprehensive legal framework in Indonesia to protect female workers, including provisions under the Manpower Law and several international instruments, various violations continue to occur in practice. Female workers still experience discrimination, particularly in relation to reproductive rights, working conditions, and occupational safety and health. The issue addressed in this study is how effective the legal protection of female workers is in practice and how a gender-based Human Rights Due Diligence (HRDD) model can strengthen such protection. This research employs a normative juridical method with a statutory and conceptual approach. The findings indicate that although the rights of female workers have been formally recognized, their implementation remains inconsistent. In addition, conventional HRDD approaches are not sufficient to address the specific vulnerabilities faced by female workers. Therefore, this study proposes a gender-based risk HRDD model that integrates risk identification, mitigation, monitoring, and grievance and remedy mechanisms in a more structured manner, in order to bridge the gap between legal norms and actual practices in business activities.

Keywords: gender, *Human Rights Due Diligence*, worker protection.

* Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Jl. Raya Bandung Sumedang KM.21, Hegarmanah, Kec. Jatinangor, Kab. Sumedang, Jawa Barat 45363, zahra2401@mail.unpad.ac.id.

** Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Jl. Raya Bandung Sumedang KM.21, Hegarmanah, Kec. Jatinangor, Kab. Sumedang, Jawa Barat 45363, jadona24001@mail.unpad.ac.id.

PENDAHULUAN

Visi “Bersama Indonesia Maju, Menuju Indonesia Emas 2045” yang dikemas melalui program strategis Asta Cita menempatkan penguatan hak asasi manusia (HAM) sebagai pilar prioritas dalam masa kepemimpinan Presiden Prabowo Subianto dan Wakil Presiden Gibran Rakabuming Raka. Komitmen politik ini menuntut negara agar mengintegrasikan prinsip universalitas, kesetaraan, dan non-diskriminasi dalam setiap implementasi program kesejahteraan dan perlindungan perempuan.¹ Mandat tersebut mewajibkan pemerintah untuk memenuhi tanggung jawab negara dalam menghormati, melindungi, dan memenuhi hak asasi manusia, khususnya dalam menghapus kekerasan berbasis gender melalui dukungan kebijakan dan alokasi anggaran yang responsif. Upaya ini menjadi krusial karena riset McKinsey menunjukkan bahwa pemenuhan hak dan kesetaraan perempuan merupakan syarat mutlak bagi pembangunan ekonomi. Tanpa perlindungan hak pekerja perempuan yang memadai dan penghapusan tindakan diskriminatif, ambisi Indonesia untuk bertransformasi menjadi salah satu kekuatan ekonomi terbesar dunia akan sulit tercapai.²

Indeks Ketimpangan Gender 2024 menurut Forum Ekonomi Dunia menempatkan Indonesia pada peringkat ke-100 dalam hal penanganan ketimpangan gender. Ketimpangan ini termanifestasi dalam hambatan akses terhadap kesehatan reproduksi yang berkontribusi pada tingginya angka kematian ibu (4.151 kasus), serta rendahnya tingkat pendidikan dan ketenagakerjaan perempuan.³ Lemahnya posisi perempuan dalam struktur ketenagakerjaan juga dipengaruhi oleh faktor sosiokultural, data Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menunjukkan kecenderungan perempuan untuk memilih pekerjaan yang dekat dengan domisili akibat beban tanggung jawab domestik dan keluarga yang masih timpang. Selain itu, laporan dari World Values Survey dan OECD menegaskan adanya korelasi kuat antara sikap masyarakat yang membatasi potensi perempuan dengan rendahnya capaian kesetaraan gender di dunia kerja.⁴ Kerangka hukum Indonesia dalam melindungi pekerja perempuan secara normatif tergolong komprehensif, dengan berbagai ketentuan yang dirancang untuk menjamin hak dan kesejahteraan mereka. Salah satunya, terkandung di dalam Instrumen hukum utama, seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan.

Namun, keberadaan regulasi tersebut tidak serta-merta menjamin efektivitas pelaksanaannya. Dalam praktik ketenagakerjaan, kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan tersebut sering kali tidak konsisten atau hanya bersifat parsial. Misalnya, ketentuan mengenai cuti haid dan prinsip kesetaraan upah kerap tidak dijalankan secara optimal. Selain itu, rendahnya tingkat pemahaman dan kesadaran, baik di kalangan pengusaha maupun pekerja, terhadap hak-hak hukum pekerja perempuan turut memperluas kesenjangan antara norma hukum dan realitas di lapangan.

Data menunjukkan bahwa persentase perbedaan gender di lingkungan kerja masih cukup signifikan. Ketimpangan ini dapat diidentifikasi melalui analisis perbandingan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) antara laki-laki dan perempuan. Pada Februari 2025, BPS mencatat TPAK laki-laki sebesar 84,34%, sementara TPAK perempuan hanya 56,70%.⁵ Ketimpangan ini bersifat

¹ Komnas Perempuan, “Pernyataan Sikap Komnas Perempuan Merespons Satu Tahun Pemerintahan Presiden dan Wakil Presiden Prabowo Gibran,” *Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan*, Oktober 21, 2025, <https://komnasperempuan.go.id/pernyataan-sikap-detail/pernyataan-sikap-komnas-perempuan-merespons-satu-tahun-pemerintahan-presiden-dan-wakil-presiden-prabowo-gibran>.

² Mohammad Robi Rismansyah dan Yasmin Hadid, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Indonesia di Tempat Kerja dan Kaitannya Dengan Pembangunan Ekonomi Nasional,” *Padjajaran Law Review* 7, no.2 (2019): 38-55, <https://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/plr/article/view/475>.

³ Komnas Perempuan, “Pernyataan Sikap Komnas Perempuan Merespons Satu Tahun Pemerintahan Presiden dan Wakil Presiden Prabowo Gibran.”

⁴ Rismansyah dan Hadid, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Indonesia di Tempat Kerja dan Kaitannya Dengan Pembangunan Ekonomi Nasional,” 50.

⁵ GoodStats, “Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Laki-laki dan Perempuan Masih Timpang,” *Goodstats*, Januari 4, 2026, <https://data.goodstats.id/statistic/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-laki-laki-dan-perempuan-masih-timpang-qhrcy>.

konsisten, di mana TPAK laki-laki berkisar 1,5 kali lebih tinggi dibandingkan perempuan dalam beberapa periode terakhir. Selisih antara kedua gender ini menunjukkan bahwa ketimpangan angkatan kerja antara laki-laki dan perempuan di Indonesia masih sangat tinggi. Bahkan, per Februari 2025, BPS mencatat upah rata-rata pekerja laki-laki sebesar Rp 3,37 juta, sementara upah pekerja perempuan hanya rata-rata Rp 2,61 juta, yang mengindikasikan diskriminasi upah yang masih berlangsung hingga saat ini.⁶

Salah satu contoh kasus nyata adalah PT. Alpen Food Industry (AFI) atau yang biasa dikenal sebagai produsen es krim Aice. PT. AFI merupakan perusahaan ternama di sektor pangan dengan slogan “*Have an Aice Day*”. Perusahaan ini sukses dalam menjalankan dan memproduksi es krim, produk Aice populer di Indonesia mulai dari kalangan anak-anak hingga dewasa. Namun, di balik kejayaan perusahaan ini, nasib buruh serta pekerja pabrik Aice tidak semanis produk yang mereka hasilkan. Dilansir dari Suara.com, dalam rentang tahun 2019 hingga awal 2020, tercatat telah terjadi 21 kasus keguguran yang dialami oleh pekerja perempuan di pabrik tersebut akibat tekanan kerja bagi pekerja perempuan.⁷

Temuan lapangan dari sejumlah LSM mengungkap kondisi kerja yang memprihatinkan di lingkungan produksi Aice. Para pekerja perempuan dilaporkan menerima upah di bawah standar kelayakan dan harus menjalani jam kerja yang jauh melampaui ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Fasilitas kerja pun dinilai tidak memenuhi standar keselamatan dan kesehatan yang semestinya, sementara hak atas waktu istirahat nyaris tidak dipenuhi.⁸ Kondisi ini berdampak langsung pada kehidupan keluarga para pekerja. Sebagian besar dari mereka adalah perempuan yang menjadi penopang utama ekonomi rumah tangga, namun penghasilan yang diterima tidak cukup untuk menutup kebutuhan dasar sehari-hari meski waktu kerja bisa mencapai lebih dari dua belas jam. Di sisi lain, perusahaan juga tidak mengakomodasi hak-hak reproduksi seperti cuti haid maupun cuti melahirkan, padahal kedua hak tersebut diakui secara hukum dan relevan mengingat perubahan fisik maupun psikologis yang wajar dialami perempuan dalam siklus tersebut.

Hak-hak buruh perempuan dilindungi oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 76 ayat 1 sampai 5 yang memberikan perlindungan khusus terkait fungsi reproduksi dan pengaturan jam kerja. Berdasarkan aturan tersebut, perusahaan dilarang mempekerjakan perempuan di bawah usia 18 tahun antara pukul 23.00 hingga 07.00. Larangan serupa berlaku bagi buruh hamil yang menurut keterangan dokter memiliki risiko kesehatan atau keselamatan jika bekerja pada jam malam tersebut. Namun, jika buruh perempuan tetap dipekerjakan pada pukul 23.00 hingga 07.00, perusahaan wajib menyediakan makanan dan minuman bergizi serta fasilitas antar-jemput untuk menjamin keamanan mereka.⁹

Pembelaan perusahaan atas kebijakan mempekerjakan perempuan hamil pada sif malam didasarkan pada Pasal 76 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut memang mengizinkan pekerja perempuan bekerja pada malam hari, dengan syarat perusahaan wajib menyediakan makanan bergizi dan fasilitas pendukung lainnya.¹⁰ Namun, fakta dilapangan

⁶ Badan Pusat Statistik, “Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2025,” *Badan Pusat Statistik*, Juni 20, 2025, <https://www.bps.go.id/id/publication/2025/06/20/fec826c9a88adaa045a6ac9f/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2025.html>.

⁷ Wafiyati Nur Amrina et al., “Analisis Etika Bisnis Industrial Hak Keamanan Pekerja Khususnya Pada Karyawan,” *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 2, no. 4 (2025): 4151, <https://doi.org/10.62710/6bvaaq06>.

⁸ The Conversation, “Kasus Aice: Dilema Buruh Perempuan di Indonesia dan Pentingnya Kesetaraan Gender di Lingkungan Kerja,” *The Conversation*, Maret 17, 2020, <https://theconversation.com/kasus-aice-dilema-buruh-perempuan-di-indonesia-dan-pentingnya-kesetaraan-gender-di-lingkungan-kerja-133010>.

⁹ Kanyaka Prajnaparamita, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,” *Administrative Law and Governance Journal* 2, no.1 (2019): 35-36, <https://doi.org/10.14710/alj.v2i1.34-46>.

¹⁰ Yunessa et al., “Perlindungan Hukum terhadap Buruh Wanita menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Studi Kasus PT. AICE,” *Jurnal Kajian Hukum dan Kebijakan Publik* 2, no. 2 (2025): 1192, <https://doi.org/10.62379/e13frb21>.

menunjukkan disparitas, para buruh justru mendapatkan perlakuan yang mengabaikan standar keselamatan kerja. Dampaknya sangat fatal, seperti tingginya angka keguguran bayi di kalangan pekerja tersebut.

Sebagai wujud komitmen terhadap penegakan hak asasi manusia di sektor ekonomi, Indonesia telah secara resmi mengakui *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs) tahun 2011 sebagai standar internasional utama yang mengatur hubungan antara aktivitas bisnis dan perlindungan HAM. Pengakuan ini menuntut negara untuk menjalankan pilar pertamanya, yaitu kewajiban melindungi (*duty to protect*) masyarakat dan pekerja dari dampak buruk operasional korporasi. Kendati demikian, dalam ranah domestik, komitmen tersebut masih sering kali terbentur oleh celah regulasi dan penegakan hukum yang belum optimal.

Terbatasnya intervensi negara melalui regulasi ini mempertegas urgensi penguatan mekanisme perlindungan melalui implementasi *Human Rights Due Diligence*, yang sejatinya merupakan pengejawantahan dari pilar kedua UNGPs mengenai tanggung jawab perusahaan untuk menghormati HAM (HRDD). Ketiadaan mekanisme HRDD yang komprehensif seringkali berujung pada pelanggaran hak-hak fundamental pekerja, sebagaimana terpotret dalam aktivitas bisnis di Indonesia. Dengan latar kondisi diatas, penelitian ini menawarkan Model Penerapan *Human Rights Due Diligence* Berbasis Risiko Gender: Integrasi Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Aktivitas Bisnis. Penelitian ini berfokus pada analisis implementasi perlindungan hukum pekerja perempuan dalam praktik bisnis di Indonesia serta kajian terhadap penerapan model HRDD berbasis risiko gender (*Gender-Based Human Rights Due Diligence*) dalam konteks dunia usaha di Indonesia. Melalui kajian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi efektivitas perlindungan hukum yang tersedia bagi pekerja perempuan sekaligus merumuskan model HRDD berbasis risiko gender yang mampu memperkuat penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan dalam aktivitas bisnis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan konseptual. Pendekatan peraturan perundang-undangan digunakan untuk menganalisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya melalui Undang-Undang Cipta Kerja serta Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji *Human Rights Due Diligence* (HRDD), *gender-based risk*, *corporate responsibility*, dan *grievance mechanism* dengan memanfaatkan konsep *margin of appreciation* sebagai kerangka analitis dalam menilai ruang adaptasi standar internasional, khususnya *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs), ke dalam hukum nasional. Data penelitian berupa bahan hukum primer dan sekunder dianalisis secara kualitatif untuk menilai kesesuaian hukum positif Indonesia dengan prinsip-prinsip HAM dalam perlindungan pekerja perempuan.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

Konsep *Human Rights Due Diligence* dalam *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs) dan *Gender-Based Risk*

Pengesahan *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs) atau Panduan Bisnis dan HAM oleh PBB pada tahun 2011 merupakan hasil dari perjuangan panjang dalam mengintegrasikan nilai-nilai kemanusiaan ke dalam sektor korporasi. Narasi mengenairegulasi ini sebenarnya telah berkembang sejak dekade 1970-an melalui berbagai lembaga kerja sama ekonomi. Langkah tersebut diambil sebagai respons atas kritik terhadap perusahaan multinasional yang sering kali mengabaikan hak asasi manusia demi kelancaran operasional bisnis mereka. Sebagai instrumen dalam menerapkan prinsip-prinsip tersebut, perusahaan dimandatkan untuk melaksanakan Uji Tuntas HAM atau *Human Rights Due*

Diligence (HRDD). Berdasarkan laporan John Ruggie selaku penyusun UNGPs, *due diligence* merupakan langkah awal untuk mengidentifikasi, mencegah, serta memitigasi dampak negatif terhadap HAM yang mungkin muncul dari aktivitas korporasi. HRDD kini menjadi pendekatan utama yang dianjurkan dalam UNGPs demi mewujudkan perilaku korporasi yang lebih bertanggung jawab moral dan hukum untuk menghormati HAM di setiap rantai bisnis mereka.¹¹ Dalam praktiknya, proses identifikasi risiko HAM tersebut tidak dapat dilakukan secara seragam, karena dampak aktivitas bisnis dapat dirasakan secara berbeda oleh kelompok pekerja tertentu, termasuk perempuan.

Akar dari diskriminasi gender bersifat struktural. Peran tradisional perempuan dan laki-laki telah tertanam dan dimuliakan secara mendalam dalam agama, bahasa, budaya, pendidikan, media massa, seni, dan berbagai aspek kehidupan sosial lainnya, hingga pada titik di mana perempuan menjadi terbiasa atau tidak lagi peka terhadap penggambaran posisi inferior mereka.¹² Selain itu, lemahnya komitmen sosial, politik, dan ekonomi juga menyebabkan isu-isu perempuan tetap tidak menjadi prioritas utama. Bahkan di wilayah urban yang berpendidikan sekalipun, diskriminasi gender masih terjadi karena dipengaruhi oleh pola pikir berbasis gender yang telah tersosialisasi dalam masyarakat.

Subordinasi perempuan dalam dunia kerja merupakan isu yang menonjol. Meskipun Indonesia telah memiliki ketentuan legislatif dan konstitusional yang menjamin kesetaraan status bagi perempuan, kurangnya komitmen sosial, politik, dan ekonomi seringkali menyebabkan isu-isu perempuan tetap berada pada prioritas yang rendah.¹³ Bentuk diskriminasi yang terjadi juga kerap sulit terlihat dan sering tersembunyi di balik kebijakan-kebijakan yang tampak “netral”, misalnya standar evaluasi kerja, pemeriksaan fisik, atau aturan internal perusahaan. Kebijakan-kebijakan tersebut pada akhirnya dapat mengecualikan atau membebani pekerja perempuan secara tidak proporsional, terutama ketika standar “kinerja” dibangun tanpa mempertimbangkan pengalaman serta kebutuhan spesifik yang berkaitan dengan gender.¹⁴ Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk membaca dampak tersembunyi tersebut adalah pendekatan *gender lens*.

Penerapan pendekatan *gender lens* berarti menganalisis suatu kebijakan atau permasalahan untuk mengidentifikasi perspektif maupun dampak gender, baik yang bersifat implisit maupun eksplisit. Pendekatan ini melibatkan penelaahan apakah suatu rumusan masalah atau kebijakan telah menangkap perbedaan kebutuhan antara laki-laki dan perempuan, serta menganalisis apakah solusi atau inisiatif kebijakan yang direkomendasikan memberikan dampak positif atau negatif terhadap kesetaraan gender.¹⁵

Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Dalam Praktek Bisnis di Indonesia

Pembentukan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan dilatarbelakangi oleh penilaian bahwa sejumlah regulasi sebelumnya, termasuk yang masih dipengaruhi warisan hukum kolonial, belum memberikan posisi yang adil bagi pekerja. Kondisi tersebut tampak dalam pengaturan penempatan tenaga kerja dan hubungan industrial yang lebih menekankan perbedaan posisi serta kepentingan para pihak, sehingga dipandang kurang sesuai dengan kebutuhan saat ini dan arah perkembangan hukum ketenagakerjaan ke depan. Kehadiran undang-undang ini diharapkan dapat mewujudkan setidaknya dua tujuan utama.

¹¹ Bintang W. Putra, “Human Rights Due Diligence (HRDD): Harapan Baru Penegakan HAM Di Sektor Bisnis,” *International NGO Forum on Indonesian Development*, Juni 18, 2022, <https://infid.org/human-rights-due-diligence-hrdd-harapan-baru-penegakan-ham-di-sektor-bisnis/>.

¹² Usha Chandran, *Gender Discrimination at Work in Urban China* (Abingdon, Oxon: Taylor & Francis, 2025), 25, <https://doi.org/10.4324/9781003367871>.

¹³ Chandran, *Gender Discrimination at Work in Urban China*, 25.

¹⁴ Marie Mercat-Bruns, *Discrimination at Work: Comparing European, French, and American Law* (Luminos, 2016), 3, <https://doi.org/10.1525/luminos.11>.

¹⁵ Paula Carroll and Annunziata Esposito Amideo, “Gender Equality: Opportunities and Challenges for the OR Community,” *Journal of the Operational Research Society* 75, no. 6 (2024): 1012, <https://doi.org/10.1080/01605682.2024.2343343>.

Pertama, menegakkan perlindungan dan jaminan yang nyata bagi tenaga kerja. Selain itu, undang-undang ini diarahkan untuk mewujudkan pelaksanaan berbagai instrumen internasional di bidang hak tenaga kerja yang telah diratifikasi Indonesia sebagai bagian dari Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang berkomitmen pada penghormatan dan penegakan hak asasi manusia.¹⁶

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, tenaga kerja diartikan sebagai setiap orang yang memiliki kapasitas untuk bekerja guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik demi pemenuhan kebutuhan pribadi maupun kepentingan masyarakat. Pada ranah ketenagakerjaan, terdapat pengaturan yang secara khusus ditujukan kepada pekerja perempuan, seperti hak cuti melahirkan, perlindungan dari pelecehan seksual di tempat kerja, dan pembatasan pada jenis atau waktu kerja tertentu yang tidak diberlakukan secara sama kepada pekerja laki-laki.¹⁷ Dasar perlindungan hukum bagi pekerja perempuan merujuk terutama pada UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 76, 81, 82, 83, 84, 93, dan 153, serta ketentuan mengenai jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam peraturan terkait.

Tabel 1. Cakupan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan dalam Peraturan Perundang-undangan di Indonesia

No.	Jenis Hak	Dasar Hukum	Penjelasan Singkat
1.	Sistem BPJS	UU No. 24 Tahun 2011 dan PP No. 86 Tahun 2013	Kewajiban pemberi kerja mendaftarkan BPJS untuk karyawan.
2.	Fasilitas Jam Kerja Malam	Pasal 76 UU No. 6 Tahun 2023	Pekerja perempuan yang berusia di bawah 18 tahun atau sedang hamil tidak boleh dipekerjakan pada pukul 23.00 sampai 07.00. Apabila terdapat kerja malam sesuai ketentuan hukum perusahaan harus menyediakan transportasi yang aman serta asupan makanan bergizi.
3.	Perlindungan Kehamilan	Pasal 76 ayat (2) UU No. 6 Tahun 2023	Pekerja perempuan yang sedang hamil tidak boleh ditempatkan pada pekerjaan yang berpotensi membahayakan keselamatan

¹⁶ Haris Budiman et al., "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita Ditinjau dari Hukum Nasional dan Hukum Internasional," *Uniku Law Review: Jurnal Kajian Ilmu Hukum* 1, no. 1 (2023): 8, <https://doi.org/10.25134/ulr.v1i1.6>.

¹⁷ Fauzia Zainin, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WANITA DAN ANAK DI INDONESIA," *Ensiklopedia of Journal* 4, no. 2 (2022): 194-197, <https://doi.org/10.33559/eoj.v4i2.1062>.

			dirinya maupun kesehatan kandungan dan janin.
4.	Cuti Menstruasi	Pasal 81 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023	Pekerja perempuan dapat tidak masuk kerja pada hari pertama dan kedua masa menstruasi setelah memberitahukan kondisinya kepada pihak perusahaan.
5.	Cuti Hamil dan Melahirkan	Pasal 82 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023	Pekerja perempuan berhak memperoleh masa istirahat selama satu setengah bulan sebelum persalinan dan satu setengah bulan setelah persalinan, sesuai anjuran tenaga medis atau bidan.
6.	Cuti Keguguran	Pasal 82 ayat (2) UU No. 6 Tahun 2023	Dalam hal pekerja mengalami keguguran, yang bersangkutan berhak mendapatkan waktu istirahat selama satu setengah bulan atau sesuai rekomendasi dokter guna menunjang pemulihan fisik dan psikis.
7.	Hak Menyusui (Ruang Laktasi)	Pasal 83 UU No. 6 Tahun 2023	Ibu pekerja harus diberikan kesempatan untuk menyusui atau memerah ASI pada waktu kerja, yang didukung oleh tersedianya ruang dan fasilitas laktasi yang memadai di tempat kerja.
8.	Perlindungan Status dan Kehamilan	Pasal 153 ayat (1) huruf e UU No. 6 Tahun 2023	Perusahaan dilarang memecat pekerja perempuan (PHK) dengan alasan menikah, sedang hamil, atau setelah melahirkan.

Undang-Undang Cipta Kerja menghadirkan perubahan penting dalam pengaturan perlindungan pekerja perempuan di Indonesia, terutama yang berkaitan dengan hak reproduksi, seperti cuti haid, kehamilan, persalinan, dan kesempatan menyusui. Melalui Pasal 76, regulasi ini secara eksplisit melarang pengusaha mempekerjakan perempuan hamil pada jam kerja malam (pukul 23.00-07.00) yang berisiko bagi kesehatan kandungan, sekaligus mewajibkan penyediaan fasilitas pendukung yang memadai. Namun, terdapat kekhawatiran terkait penyerahan pengaturan teknis perlindungan ini kepada Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang berpotensi mendegradasi standar perlindungan jika tidak diawasi secara ketat. Kondisi ini diperumit dengan implementasi hak cuti haid dalam Pasal 81 yang masih cenderung minim dan kerap terabaikan di tingkat operasional. Selain itu, muncul dinamika baru pada Pasal 82 mengenai cuti melahirkan; meskipun UU Cipta Kerja menetapkan durasi minimal tiga bulan, kehadirannya kini

bersinggungan dengan UU Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA) Nomor 4 Tahun 2024 yang membuka peluang perpanjangan cuti hingga enam bulan berdasarkan kondisi medis tertentu. Lebih lanjut, hak menyusui memperoleh penguatan operasional melalui PP No. 33 Tahun 2012 yang mewajibkan pengurus tempat kerja mendukung program ASI eksklusif, menyediakan fasilitas khusus menyusui atau memerah ASI, memberi kesempatan kepada ibu bekerja untuk menyusui atau memerah ASI selama waktu kerja, serta membuat aturan internal pendukung.

Dengan demikian, kerangka hukum nasional sebenarnya telah memberikan dasar normatif yang cukup bagi perlindungan pekerja perempuan, tetapi efektivitasnya sangat bergantung pada sejauh mana norma tersebut diimplementasikan ke dalam perlindungan substantif. Perlindungan substantif menuntut lebih dari sekadar pengakuan formal atas hak, karena dalam praktiknya diskriminasi terhadap pekerja perempuan kerap muncul secara tidak langsung melalui kebijakan perusahaan yang tampak netral tetapi tidak berdampak proporsional terhadap perempuan, khususnya terkait kehamilan, menstruasi, menyusui, kerja malam, dan pembagian beban kerja. Oleh sebab itu, persoalan utama dalam kerangka hukum nasional adalah belum optimalnya mekanisme implementasi, pengawasan, dan evaluasi yang mampu membaca risiko-risiko spesifik berbasis gender di tempat kerja. Dalam konteks inilah perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan perlu dilengkapi dengan pendekatan yang tidak hanya patuh secara normatif, tetapi juga proaktif dalam mengidentifikasi, mencegah, dan memulihkan dampak yang timbul dari aktivitas bisnis.¹⁸

Kasus PT. Alpen Food Industry (AFI) mengungkap peristiwa yang lebih dalam dari sekadar pelanggaran hukum. Secara normatif, Pasal 76 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan telah menetapkan larangan mempekerjakan perempuan hamil pada kondisi yang membahayakan kesehatan dan keselamatannya. Namun, terjadinya 21 kasus keguguran dalam rentang 2019–2020 menunjukkan bahwa kepatuhan prosedural terhadap ketentuan tersebut tidak dengan sendirinya menjamin terpenuhinya esensi perlindungan yang dimaksud oleh norma itu. Inilah celah yang tidak dapat dijumpai oleh pendekatan regulasi konvensional semata, dan yang menjadikan mekanisme *Human Rights Due Diligence* (HRDD) berbasis risiko gender bukan sekadar pilihan kebijakan, melainkan sebuah keharusan.

Model Penerapan HRDD Berbasis Risiko dan *Gender-Based Risk*

Komitmen pemerintah dalam visi Asta Cita 2025-2026, khususnya terkait Pembangunan sumber daya manusia yang berkeadilan dan perlindungan kelompok rentan, perlu diwujudkan melalui regulasi *Human Rights Due Diligence* (HRDD) yang bersifat *mandatory*, bukan sekadar *voluntary*. Dalam konteks ketenagakerjaan berbasis gender, model HRDD berbasis risiko gender yang diusulkan mewajibkan perusahaan mengidentifikasi, mencegah, dan memulihkan dampak negatif terhadap pekerja perempuan sebagai bagian dari standar kepatuhan hukum yang terukur dan akuntabel. Pada tingkat global, HRDD kini telah diintegrasikan ke dalam dua instrumen transnasional utama yang bersifat *soft law* mengenai tanggung jawab perusahaan dan hak-hak pekerja, yaitu *The Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) *Guidelines for Multinational Enterprises* dan ILO *Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*.¹⁹ Indonesia telah berupaya mengintegrasikan prinsip-prinsip *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGP) ke dalam regulasi nasional melalui Peraturan Komnas HAM Nomor 1 Tahun 2017 yang menetapkan Rencana Aksi Nasional (RAN) Bisnis dan HAM. Komitmen tersebut kemudian diperkuat melalui Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2023 tentang Strategi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia (Stranas BHAM), yang bertujuan menjamin penghormatan,

¹⁸ Titia Loenen, *The Conceptualization of Equality and Non-discrimination as Legal Standards from Formal to More Substantive Equality* (Nijhoff Law Specials, 2024), 8-9, <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/99069>.

¹⁹ Ingrid Landau, *Human Rights Due Diligence and Labour Governance* (Oxford Labour Law, 2023), 13, <https://www.overdrive.com/media/10281859/human-rights-due-diligence-and-labour-governance>.

perlindungan, dan pemulihan HAM dalam kegiatan usaha. Kehadiran Stranas BHAM mencerminkan pengakuan negara terhadap pentingnya integrasi bisnis dan HAM, termasuk melalui penguatan penerapan *Human Rights Due Diligence* sebagai instrumen pencegahan pelanggaran HAM dalam aktivitas bisnis.

Berbagai tantangan dalam pelaksanaan Rencana Aksi Nasional Bisnis dan HAM pada akhirnya juga tercermin dalam perlindungan pekerja di tingkat praktik, khususnya bagi pekerja perempuan. Implementasi perlindungan pekerja perempuan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan krusial. Pertama, rendahnya kesadaran hukum mengakibatkan banyak pekerja perempuan belum memahami hak-hak mereka secara utuh, sehingga mereka cenderung enggan menuntut keadilan saat terjadi pelanggaran. Kedua, terdapat kesenjangan signifikan antara regulasi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan praktik di lapangan, banyak perusahaan belum sepenuhnya menerapkan aturan tersebut, yang berpotensi memicu diskriminasi.²⁰ Ketiga, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan menjadi kendala besar yang menyebabkan pelanggaran sering kali berlangsung tanpa sanksi yang memadai. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kapasitas instansi terkait dan pengawasan yang peka terhadap isu gender demi memperkecil celah antara norma hukum dan realitas di tempat kerja.²¹ Untuk mengatasi hambatan dalam penegakan hak tersebut dan memastikan adanya ruang bagi pekerja untuk melapor secara aman, diperlukan sebuah sistem yang terstruktur, yakni mekanisme penanganan keluhan.

Mekanisme penanganan keluhan (*Grievance Mechanism*) merujuk pada setiap proses terlembaga, baik berbasis negara maupun non-negara, serta bersifat yudisial maupun non yudisial, yang menjadi sarana pengaduan atas pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) dalam kegiatan bisnis.²² Dalam konteks ini, mekanisme tersebut berfungsi sebagai saluran aman bagi pekerja, komunitas terdampak, atau pemangku kepentingan lainnya untuk menyampaikan keluhan serta memperoleh penanganan dan pemulihan (*remedy*). Berdasarkan kerangka UNGPs (*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*), akses terhadap pemulihan merupakan pilar inti dari prinsip *Protect, Respect, and Remedy*. Perusahaan yang berkontribusi pada dampak merugikan diharapkan menyediakan atau bekerja sama dalam proses pemulihan yang sah. Selain itu, UNGPs menekankan pentingnya ketersediaan berbagai saluran pengaduan guna memastikan akuntabilitas perusahaan dan memberikan perlindungan bagi para korban.²³

Mekanisme penanganan keluhan tidak dapat dipisahkan dari kerangka *Human Rights Due Diligence* (HRDD) secara keseluruhan. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah model HRDD berbasis risiko gender sebagaimana dikembangkan dalam kerangka *Gender-Responsive Human Rights Due Diligence* (GR-HRDD). Model ini menekankan bahwa perlindungan terhadap pekerja perempuan harus dilakukan secara terstruktur melalui tahapan-tahapan yang saling berkaitan. Adapun tahapan dalam model GR-HRDD diuraikan sebagai berikut.

1. Pertama, mengintegrasikan kesetaraan gender ke dalam kebijakan dan sistem manajemen Langkah ini mencakup penyusunan, perancangan, dan evaluasi kebijakan serta rencana yang sensitif dan responsif terhadap gender. Tujuannya adalah untuk memitigasi dan menangani dampak negatif yang nyata maupun potensial yang telah diidentifikasi

²⁰ Srinorindra Rahayu Budiiswanti et al., "Tinjauan Hukum Implementasi Serta Kendala Praktis Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Dalam Konteks Pemutusan Hubungan Kerja," *Journal of Comprehensive Science (JCS)* 2, no. 9 (2023): 1593-1603, <https://doi.org/10.59188/jcs.v2i9.513>.

²¹ Shinta Milania Rohmany et al., "Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan dari Perspektif Keadilan Gender dan Hak-Hak Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pekerja Perempuan PT X di Kabupaten Jepara)," *Journal of Politic and Government Studies* 12, no.4 (2023): 100-119, <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jpgs/article/view/40739>.

²² Rouas, Virginie, *Achieving Access to Justice in a Business and Human Rights Context* (University of London Press, 2020), 71, <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/55769>.

²³ Surya Deva, *Treating Human Rights Lightly: A Critique of the Consensus Rhetoric and the Language Employed by the Guiding Principles* (Cambridge University Press eBooks, 2013), 102, <https://doi.org/10.1017/cbo9781139568333.007>.

dalam perusahaan, termasuk pada anak perusahaan dan pemasoknya. Hasil dari proses ini memberikan kerangka kebijakan untuk, antara lain, menghormati kesetaraan gender, memperoleh manfaat bisnis yang terkait, serta mematuhi hukum dan peraturan hak asasi manusia baik di tingkat nasional maupun internasional.

2. **Kedua, mengidentifikasi dan menilai risiko serta dampak negatif berbasis gender** Pada tahap ini, perusahaan (atau unit bisnis tertentu) menilai sejauh mana potensinya dalam menjadi responsif terhadap gender. Proses ini mencakup identifikasi risiko hak asasi manusia berbasis gender dalam seluruh aktivitas perusahaan, termasuk operasi, proses, produk, dan layanan sepanjang siklus hidupnya.
3. **Ketiga, menghentikan, mencegah, atau memitigasi risiko berbasis gender** Setelah perusahaan mengidentifikasi dampak negatif berbasis gender (baik yang aktual maupun potensial), perusahaan perlu menyesuaikan kebijakan operasional, proses kerja, serta alokasi anggaran untuk menghentikan, mencegah, atau memitigasi dampak tersebut.
4. **Keempat, memantau perkembangan kesetaraan gender** Untuk memastikan kepatuhan terhadap serta peningkatan berkelanjutan dari kebijakan, praktik, dan instrumen HAM berbasis gender, perusahaan perlu memiliki mekanisme yang transparan untuk melakukan pemantauan, pelacakan, evaluasi, dan pembelajaran.
5. **Kelima, mengkomunikasikan komitmen terhadap responsivitas gender** Perusahaan perlu mengkomunikasikan kepada seluruh pemangku kepentingan (karyawan, pemasok, pemegang saham, konsumen, dan lain-lain) bahwa mereka menghormati kesetaraan gender dan menjalankan bisnis secara bertanggung jawab serta berkelanjutan. Keterbukaan terkait aktivitas dan hasil juga mencerminkan akuntabilitas perusahaan.
6. **Keenam, menyediakan atau bekerja sama dalam proses pemulihan (*remediation*)** Langkah terakhir adalah membentuk mekanisme pengaduan (*grievance mechanism*) untuk mengidentifikasi penyimpangan dari standar hak asasi manusia yang relevan, termasuk yang berkaitan dengan gender. Mekanisme ini juga membantu perusahaan dalam mengidentifikasi risiko serta menyediakan prosedur pemulihan yang efektif dan responsif terhadap gender atas pelanggaran HAM. Perusahaan harus memastikan bahwa pemegang hak mengetahui dan dapat mengakses seluruh mekanisme pemulihan yang tersedia, baik melalui jalur yudisial maupun non-yudisial. Namun demikian, perlu ditegaskan bahwa mekanisme ini tidak dapat menggantikan mekanisme peradilan atau prosedur pengaduan resmi yang disediakan oleh negara.²⁴

Integrasi *Gender-Responsive Human Rights Due Diligence* kini tidak dapat lagi dipandang sebagai pilihan sukarela, melainkan telah menjadi keharusan untuk memastikan komitmen bisnis dan HAM terwujud dalam rangka pencegahan dan akuntabilitas korporasi.²⁵ Kebutuhan ini semakin nyata karena kerangka bisnis dan HAM selama ini cenderung mengabaikan ketimpangan gender, sementara pendekatan *due diligence* yang dirumuskan secara netral sering kali tidak mampu mengidentifikasi bentuk kerentanan perempuan yang muncul karena perbedaan posisi, peran, dan perlakuan dalam lingkungan kerja dan masyarakat.²⁶ Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan *Gender Responsive Human Rights Due Diligence* tidak cukup berhenti pada komitmen kebijakan, melainkan harus mencakup penilaian risiko, pencegahan, mitigasi, pemantauan, dan pemulihan atas dampak HAM yang muncul dalam

²⁴ Machteld Ooijens and Plan International Netherlands, A Gender-responsive Human Rights Due Diligence Tool (Plan International Netherlands and the Girls Advocacy Alliance, 2020), 35-36, https://www.planinternational.nl/uploaded/2021/03/GAA-Report-GRDD-Part-1-ONLINE_DEF.pdf.

²⁵ Robert McCorquodale and Justine Nolan, "The Effectiveness of Human Rights Due Diligence for Preventing Business Human Rights Abuses," *Neth Int Law Rev* 68, (2021): 455-478, <https://doi.org/10.1007/s40802-021-00201-x>.

²⁶ Gotzmann N et al., "From Formalism to Feminism: Gender, Business and Human Rights," *Business and Human Rights Journal* 7, no.1 (2022): 1-11, doi:10.1017/bhj.2021.61.

aktivitas korporasi.²⁷ Melalui kerangka tersebut, mekanisme keluhan (*grievance mechanism*) di tingkat operasional yang responsif gender juga perlu dibangun agar perusahaan dapat memahami dampak usahanya terhadap perempuan secara tepat serta menyediakan jalur pemulihan yang dapat diakses oleh individu dan komunitas yang terdampak.²⁸ Namun, efektivitas mekanisme tersebut tidak cukup diukur dari keberadaan prosedur pengaduan semata, melainkan juga dari kemampuannya yang menghasilkan pemulihan yang efektif bagi pihak terdampak melalui pendekatan yang menempatkan keterlibatan dan pemberdayaan pemegang hak sebagai unsur penting.²⁹ Tanpa penerapan yang serius, *due diligence* berisiko hanya dijalankan sebagai pemenuhan kewajiban administratif, sehingga kerugian dan hambatan yang dialami oleh kelompok terdampak, termasuk perempuan, tidak terselesaikan.³⁰

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan di atas, dapat diketahui bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di Indonesia secara normatif telah diatur melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang mencakup aspek hak reproduksi, kondisi kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Ketentuan tersebut pada dasarnya telah memberikan dasar perlindungan yang memadai bagi pekerja perempuan. Akan tetapi, dalam praktiknya, implementasi perlindungan tersebut masih belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari masih ditemukannya berbagai bentuk pelanggaran, seperti tidak terpenuhinya hak cuti, kondisi kerja yang tidak layak, serta praktik diskriminasi yang bersifat langsung maupun terselubung. Dengan demikian, model HRDD berbasis risiko gender tidak dapat dipandang sebagai pelengkap semata, melainkan sebagai instrumen yang esensial dalam menjembatani kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan. Melalui penerapan model tersebut secara sistematis, diharapkan perlindungan terhadap pekerja perempuan tidak hanya berhenti pada tataran normatif, tetapi dapat diwujudkan secara nyata dalam aktivitas bisnis yang berkeadilan dan menghormati hak asasi manusia.

Saran

Penguatan perlindungan hak pekerja perempuan tidak cukup hanya bergantung pada keberadaan norma hukum, tetapi harus diarahkan pada pembentukan mekanisme implementasi yang lebih operasional dan responsif terhadap risiko berbasis gender. Oleh karena itu, terdapat kebutuhan mendesak bagi pemerintah untuk memperkuat pengawasan ketenagakerjaan serta merumuskan kebijakan yang secara lebih tegas mengintegrasikan *Human Rights Due Diligence* berbasis risiko gender ke dalam aktivitas bisnis, baik melalui regulasi teknis, pedoman pelaksanaan, maupun instrumen pengawasan yang terukur. Dengan demikian, perlindungan terhadap pekerja perempuan dapat diwujudkan secara nyata dalam praktik hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

-
- ²⁷ Andrea Shabrokh and Carolina Quintero Rodriguez, "How Australian Fashion Brands Implement Human Rights Due Diligence," *Australian Journal of Human Rights* 29, no.2 (2023): 195-214, <https://doi.org/10.1080/1323238X.2023.2250597>.
- ²⁸ Wangui Kimotho and Daniel Ogot, "Exploring The Drivers of Gendered Grievance Mechanisms: Examples from The Agribusiness, Extractive and Wind Power Sectors in Kenya," *Impact Assessment and Project Appraisal* 39, no.3 (2021): 240-250, <https://doi.org/10.1080/14615517.2021.1906020>.
- ²⁹ Benjamin Thompson, "Determining Criteria to Evaluate Outcomes of Businesses' Provision of Remedy: Applying a Human Rights-Based Approach," *Business and Human Rights Journal* 2, no.1 (2017): 55-85, doi:10.1017/bhj.2016.30.
- ³⁰ Vincent Dupont, Diana Pietrzak and Boris Verbrugge, "A Step in the Right Direction, or More of The Same? A Systematic Review of the impact of Human Rights Due Diligence Legislation," *Human Rights Review* 25, (2024): 131-154, <https://doi.org/10.1007/s12142-024-00724-9>.

- Chandran, Usha. *Gender Discrimination at Work in Urban China: The Paradox of Equality and Difference in the Women's Liberation Movement*. London: Routledge India, 2025.
- Landau, Ingrid. *Human Rights Due Diligence and Labour Governance*. Oxford: Oxford University Press, 2023.
- Loenen, Titia. *The Conceptualization of Equality and Non-discrimination as Legal Standards from Formal to More Substantive Equality*. Leiden: Nijhoff Law Specials, 2024.
- Mercat-Bruns, Marie. *Discrimination at Work: Comparing European, French, and American Law*. Oakland: University of California Press, 2016.
- Rouas, Virginie. *Achieving Access to Justice in a Business and Human Rights Context: An Assessment of Litigation and Regulatory Responses in European Civil-Law Countries*. London: University of London Press, 2022.

Jurnal

- Amrina, Wafiyati Nur, et al. "Analisis Etika Bisnis Industrial Hak Keamanan Pekerja Khususnya pada Karyawati." *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 2, no. 2b (2025): 4153. <https://doi.org/10.62710/6bvaaq06>.
- Aprilia, Indah Siti, et al. "Tinjauan Hukum Terkait Implementasi Perlindungan Hak Perempuan pada UU Ketenagakerjaan di Indonesia." *Journal of Health Education Law Information and Humanities* 2, no. 1 (2025): 20. <https://doi.org/10.57235/helium.v2i1.4508>.
- Budiman, Haris, et al. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita Ditinjau dari Hukum Nasional dan Hukum Internasional." *Uniku Law Review* 1, no. 1 (2023): 5. <https://doi.org/10.25134/ulr.v1i1.6>.
- Budiiswanti, Srinorindra Rahayu, et al. "Tinjauan Hukum Implementasi Serta Kendala Praktis Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan dalam Konteks Pemutusan Hubungan Kerja." *Journal of Comprehensive Science (JCS)* 2, no. 9 (2023): 1593. <https://doi.org/10.59188/jcs.v2i9.513>.
- Carroll, Paula, and Annunziata Esposito Amideo. "Gender Equality: Opportunities and Challenges for the OR Community." *Journal of the Operational Research Society* 75, no. 6 (2024): 1012. <https://doi.org/10.1080/01605682.2024.2343343>.
- Dupont, Vincent, Diana Pietrzak, and Boris Verbrugge. "A Step in the Right Direction, or More of the Same? A Systematic Review of the Impact of Human Rights Due Diligence Legislation." *Human Rights Review* 25 (2024): 131–154. <https://doi.org/10.1007/s12142-024-00724-9>.
- Götzmann, Nora, et al. "From Formalism to Feminism: Gender, Business and Human Rights." *Business and Human Rights Journal* 7, no. 1 (2022): 1–11. <https://doi.org/10.1017/bhj.2021.61>.
- Kimotho, Wangui, and Daniel Ogol. "Exploring the Drivers of Gendered Grievance Mechanisms: Examples from the Agribusiness, Extractive and Wind Power Sectors in Kenya." *Impact Assessment and Project Appraisal* 39, no. 3 (2021): 240–250. <https://doi.org/10.1080/14615517.2021.1906020>.
- McCorquodale, Robert, and Justine Nolan. "The Effectiveness of Human Rights Due Diligence for Preventing Business Human Rights Abuses." *Netherlands International Law Review* 68 (2021): 455–478. <https://doi.org/10.1007/s40802-021-00201-x>.
- Prajnaparamita, Kanyaka. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 1 (2019): 35. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i1.34-46>.
- Rismansyah, Mohammad Robi dan Yasmin Hadid. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Indonesia di Tempat Kerja dan Kaitannya Dengan Pembangunan Ekonomi

- Nasional," *Padjajaran Law Review* 7, no.2 (2019): 38-55, <https://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/plr/article/view/475>.
- Rohmany, Shinta Milania, et al. "Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan dari Perspektif Keadilan Gender dan Hak-Hak Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pekerja Perempuan PT X di Kabupaten Jepara)." *Journal of Politic and Government Studies* 12, no. 4 (2023): 104. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jpgs/article/view/40739>.
- Shabrokh, Andrea, and Carolina Quintero Rodriguez. "How Australian Fashion Brands Implement Human Rights Due Diligence." *Australian Journal of Human Rights* 29, no. 2 (2023): 195–214. <https://doi.org/10.1080/1323238X.2023.2250597>.
- Thompson, Benjamin. "Determining Criteria to Evaluate Outcomes of Businesses' Provision of Remedy: Applying a Human Rights-Based Approach." *Business and Human Rights Journal* 2, no. 1 (2017): 55–85. <https://doi.org/10.1017/bhj.2016.30>.
- Yunessa, Mutiarahmah, et al. "Perlindungan Hukum terhadap Buruh Wanita menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Studi Kasus PT. AICE." *Jurnal Kajian Hukum dan Kebijakan Publik* 2, no. 2 (2025): 1193. <https://doi.org/10.62379/c7q9s144>.
- Zainin, Fauzia. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita dan Anak di Indonesia." *Ensiklopedia of Journal* 4, no. 2 (2022): 194. <https://doi.org/10.33559/eoj.v4i2.1062>.

Peraturan Perundang-Undangan

- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) 1979.
- ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy.
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct.
- Peraturan Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pengesahan Rencana Aksi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif.
- Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights 2011.

Dokumen Lain

- Badan Pusat Statistik. "Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2025." Juni 20, 2025. <https://www.bps.go.id/id/publication/2025/06/20/fec826c9a88adaa045a6ac9f/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2025.html>.
- GoodStats. "Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Laki-laki dan Perempuan Masih Timpang." Januari 4, 2026, <https://data.goodstats.id/statistic/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-laki-laki-dan-perempuan-masih-timpang-qhrcy>.
- INFID. "Human Rights Due Diligence (HRDD): Harapan Baru Penegakan HAM di Sektor Bisnis." Juni 18, 2022. <https://infid.org/human-rights-due-diligence-hrdd-harapan-baru-penegakan-ham-di-sektor-bisnis/>.
- Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan. "Pernyataan Sikap Komnas Perempuan Merespons Satu Tahun Pemerintahan Presiden dan Wakil Presiden Prabowo-Gibran." Oktober 21, 2025. <https://komnasperempuan.go.id/pernyataan-sikap-detail/pernyataan->

sikap-komnas-perempuan-merespons-satu-tahun-pemerintahan-presiden-dan-wakil-presiden-prabowo-gibran.

Ooijens, Machteld, and Plan International Netherlands. *A Gender-responsive Human Rights Due Diligence Tool*. Plan International Netherlands and the Girls Advocacy Alliance, 2020. https://www.planinternational.nl/uploaded/2021/03/GAA-Report-GRDD-Part-1-ONLINE_DEF.pdf

The Conversation. "Kasus Aice: Dilema Buruh Perempuan di Indonesia dan Pentingnya Kesetaraan Gender di Lingkungan Kerja." Maret 17, 2020. <https://theconversation.com/kasus-aice-dilema-buruh-perempuan-di-indonesia-dan-pentingnya-kesetaraan-gender-di-lingkungan-kerja-133010>.