

**PERAN PEMERINTAH DALAM PERLINDUNGAN TENAGA KERJA
PEREMPUAN DALAM MEMENUHI HAK NORMATIF DAN HAK MATERNITAS
PADA INDUSTRI MANUFAKTUR DI KABUPATEN TEGAL TAHUN 2025**

Jieo Viola Amanda

Email: jieovaa@gmail.com

**Departemen Politik dan Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Diponegoro**

Jalan Prof. H. Soedarto, SH, Tembalang, Kota Semarang, Kode Pos 1269

Telepon (024)7465407

Laman: <https://www.fisip.undip.ac.id>. Email: fisip@undip.ac.id

ABSTRAK

Industri manufaktur di Kabupaten Tegal yang mencakup ratusan industri menjadi sektor penting penyerap tenaga kerja perempuan. Meningkatnya peluang kerja bagi perempuan tentunya menimbulkan kekhawatiran akan terpenuhinya hak normatif dan hak maternitas bagi perempuan. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran pemerintah daerah khususnya Dinas Perindustrian, Transmigrasi, dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal dalam melaksanakan fungsi regulator, dinamisator, dan fasilitator untuk memenuhi perlindungan tenaga kerja perempuan. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif, data diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi pada instansi pemerintah daerah, perusahaan manufaktur berskala sedang, serta pekerja perempuan. Temuan menunjukkan regulasi yang ada cukup mendukung perlindungan tenaga kerja perempuan, tetapi implementasinya masih terdapat hambatan karena lemahnya kewenangan untuk melakukan pengawasan sosialisasi belum menyentuh secara langsung kepada pekerja perempuan, serta belum optimalnya sarana pendukung seperti ruang laktasi. Penelitian menyimpulkan bahwa adanya kesenjangan antara regulasi dan realitas sosial sehingga perlu adanya sosialisasi yang lebih efektif, serta penyediaan fasilitas yang responsive gender.

Kata Kunci: Peran Pemerintah, Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan, Hak Normatif, Hak Maternitas

ABSTRACT

The Manufacturing industri in Tegal Regency, which encompasses hundreds of enterprises, has become a key of sector in absorbing female workers. The icreasing employment oppoturnities for women, raise concerns about the fulfillment of their normative rights and maternity rights. This research to analyze the role of the local government, particularly the Department of Industry, Transmigration, and Manpower of Tegal Regency, in Carying out its function as a regulator, dynamizer and facilitator in ensuring the protection of female workers. Using a descriptive qualitative approach, data werw collected through interview, obsevation, and documentation involving local government agencies, medium scale manufacturing companies, and female workers. The finding indicate that existing regulation are relatively supportive of women's labor protectiob, yet their implementation still faces obstacles due to limited authority in supervision, insufficient outreacg of socialization efforts directly to female workers, and the suboptimal provision of supporting facilities such as lactation rooms. This study concludes that there remains a gap between regulation and social realities thus highlighting the need for more effective socialization and the provision of gender responsive facilities.

Keywords: *The role of government, Protection of Female Workers, Normative Rights, Maternity Rights*

PENDAHULUAN

Industri manufaktur di Kabupaten Tegal menjadi salah satu sektor penting dalam menyerap tenaga kerja, termasuk perempuan. Meningkatnya partisipasi perempuan pada sektor ini membawa implikasi pada pemenuhan hak-hak normatif dan hak maternitas yang dijamin dalam undang-undang. Perlindungan terhadap pekerja perempuan bukan hanya soal memenuhi aturan hukum yang sudah tertulis, tetapi juga bagian dari upaya mewujudkan keadilan sosial dan kesetaraan gender di dunia kerja.

Dalam konteks hukum nasional perlindungan tenaga kerja perempuan telah diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Regulasi tersebut menjamin hak-hak upah layak, cuti haid, cuti hamil, dan melahirkan, serta menyusui. Namun dalam sejumlah penelitian menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dengan praktik di lapangan.

Dalam hal ini, Dinas Perindustrian, Transmigrasi, dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal, memegang peran penting dalam menjembatani regulasi dengan praktik di lapangan fungsi pembinaan, mediasi, serta fasilitasi yang dilakukan dinas menjadi instrumen untuk memastikan perusahaan memahami dan menerapkan aturan sesuai ketentuan. Namun kewenangan pemerintah daerah juga memiliki keterbatasan terutama

dalam aspek pengawasan yang sebagian besar menjadi ranah pemerintah provinsi. Kondisi ini menuntut strategi kreatif pemerintah daerah agar pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan tetap berjalan efektif.

Penelitian ini juga melihat dari sisi *Feminist Legal Theory* yang melihat bahwa hukum seringkali diklaim netral namun dalam praktiknya terdapat bias terhadap pengalaman perempuan (Fletcher 2002). Dengan pandangan ini, penelitian berfokus pada bagaimana pemerintah daerah berperan dalam melaksanakan perlindungan tenaga kerja perempuan dengan mengutamakan hak normatif dan hak maternitas dijalankan dengan seimbang.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis bagaimana pemerintah daerah, khususnya Dinas Perindustrian, Transmigrasi, dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal, menjalankan perannya dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja perempuan di sektor industri manufaktur. Fokus penelitian diarahkan pada implementasi hak normatif dan hak maternitas yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, serta sejauh mana regulasi tersebut benar-benar dirasakan manfaatnya oleh pekerja perempuan di lapangan.

Selain itu, penelitian ini juga dimaksudkan untuk mengidentifikasi berbagai hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan, baik dari keterbatasan kewenangan pemerintah daerah maupun kendala praktis yang muncul di tingkat perusahaan. Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif agar kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan dapat dijalankan secara lebih efektif, substantif, dan responsif terhadap kebutuhan gender.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Efektivitas Penerapan Kesenjangan Gender dalam Dunia Kerja

Penelitian ini menyoroti bagaimana kesenjangan gender masih menjadi isu serius di dunia kerja meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjamin kesetaraan hak. Temuan menunjukkan masih banyak perusahaan yang tidak konsisten menjalankan aturan, misalnya PHK terhadap pekerja perempuan karena menikah atau hamil, pengabaian cuti haid, dan pembayaran upah di bawah standar. Persoalan utama bukan pada regulasi, melainkan lemahnya implementasi dan pengawasan pemerintah. (Nababan dkk, 2024).

2. Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan Pekerja Perempuan di Kota Cirebon

Penelitian ini mengkaji strategi Disnaker Kota Cirebon dalam melindungi hak-hak pekerja perempuan. Hasilnya menunjukkan meskipun sebagian besar hak formal telah dijalankan, masih ada persoalan seperti pekerja perempuan dipaksa bekerja malam tanpa fasilitas, pelecehan verbal/fisik, dan kesulitan memperoleh cuti haid. Strategi sosialisasi yang dilakukan masih terbatas dan belum menyelesaikan masalah struktural. (Maulida & Mariana, 2020).

3. Analisis Kebijakan Perlindungan Buruh Perempuan: Studi Pemenuhan Hak-Hak Kerja pada Industri Garmen di Kabupaten Semarang

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar hak normatif pekerja perempuan di industri garmen, seperti upah sesuai UMR, THR, BPJS, dan cuti melahirkan, telah dipenuhi. Namun, tantangan muncul karena pekerja perempuan kurang proaktif memperjuangkan haknya, misalnya dalam kasus cuti haid. Hak normatif cenderung berhasil dipenuhi bila perusahaan

memiliki kebijakan jelas dan pekerja aktif memperjuangkan haknya. (Pratami, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menganalisis peran pemerintah daerah dalam perlindungan tenaga kerja perempuan di sektor manufaktur Kabupaten Tegal. Jenis penelitian yang digunakan adalah field research, karena fokus kajian berkaitan langsung dengan kondisi sosial dan kebijakan di lapangan.

Data diperoleh melalui sumber primer (wawancara dengan pegawai Disperintransnaker, manajer perusahaan manufaktur, dan pekerja perempuan; observasi langsung; serta dokumentasi) dan sumber sekunder (literatur, jurnal, laporan resmi, dan data statistik). Teknik pengumpulan data meliputi wawancara terstruktur dan semi-terstruktur, observasi partisipatif dan non-partisipatif, serta dokumentasi untuk memperkuat temuan.

Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Untuk menjaga keabsahan, penelitian

menerapkan triangulasi sumber dan teknik, yakni membandingkan data dari berbagai informan dan metode. Pendekatan ini dipilih agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai kesenjangan antara regulasi dan implementasi perlindungan hak normatif serta hak maternitas pekerja perempuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Regulasi Perlindungan Tenaga Perempuan Dilihat dari Feminist Legal Theory

Pemerintah daerah melalui Disperintransnaker Kabupaten Tegal berperan sebagai regulator dalam menjamin perlindungan tenaga kerja perempuan melalui berbagai regulasi, seperti UU No. 13 Tahun 2003, UU Cipta Kerja (2023), Perda Provinsi Jawa Tengah No. 13 Tahun 2023, serta Permenaker No. 88 Tahun 2023. Regulasi ini mencakup hak cuti haid, cuti melahirkan, hak menyusui, larangan kerja malam bagi perempuan hamil, kesetaraan upah, serta perlindungan dari kekerasan seksual. Perspektif Feminist Legal Theory (FLT) menekankan bahwa keberadaan

aturan formal belum cukup, melainkan harus diwujudkan secara substantif dalam praktik kerja.

Temuan penelitian menunjukkan adanya perbedaan persepsi: perusahaan merasa telah mengikuti regulasi, tetapi sebagian pekerja hanya mengetahui hak-hak tertentu seperti cuti melahirkan, sementara informasi mengenai hak menyusui atau perlindungan dari kekerasan seksual belum tersampaikan dengan optimal. Hak cuti melahirkan dan haid memang pernah dijalankan, tetapi pelaksanaannya bervariasi; hak menyusui juga diakui, meski fasilitas khusus belum tersedia. Kondisi ini menurut FLT menunjukkan masih adanya jurang antara legalitas formal dan pengalaman nyata pekerja perempuan, di mana hukum belum sepenuhnya memberdayakan perempuan sebagai subjek aktif.

umumnya, regulasi ketenagakerjaan sudah cukup progresif, dan perusahaan berusaha menyesuaikannya,

namun tantangan utama terletak pada keterbatasan sosialisasi, ketersediaan fasilitas, serta konsistensi pengawasan. Dengan demikian, diperlukan strategi kolaboratif antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja agar perlindungan hukum dapat lebih substantif, adil, dan sesuai kebutuhan perempuan di industri manufaktur..

2. Upaya Pemerintah Daerah dalam Mendorong Perlindungan Hak-hak Pekerja Perempuan

Sebagai dinamisator, Disperintransnaker Kabupaten Tegal berperan mendorong perusahaan agar melaksanakan perlindungan pekerja perempuan melalui edukasi, konsultasi, dan pembinaan. Upaya ini dilakukan saat perusahaan mengurus atau memperbarui Peraturan Perusahaan (PP), ketika dinas tidak hanya memeriksa dokumen administrasi, tetapi juga memberikan arahan terkait hak maternitas dan normatif, termasuk cuti haid, cuti melahirkan, larangan kerja

malam, dan hak menyusui. Mekanisme ini menunjukkan pola komunikasi dua arah antara pemerintah dan perusahaan, sehingga regulasi lebih mudah dipahami dan diimplementasikan.

Selain edukasi langsung, pemerintah juga memanfaatkan media sosial untuk menyebarkan informasi ketenagakerjaan, meskipun konten yang spesifik mengenai pekerja perempuan masih terbatas. Dalam praktiknya, edukasi sering kali berhenti di tingkat manajemen atau HRD sehingga tidak sepenuhnya tersampaikan ke pekerja. Kendati demikian, dinas tetap berupaya menjembatani kebutuhan pengusaha dan pekerja melalui pembinaan yang berlandaskan Hubungan Industrial Pancasila, serta bertindak sebagai mediator dalam menyelesaikan persoalan ketenagakerjaan.

Upaya pemerintah daerah telah menciptakan ruang konsultasi dan pembinaan yang lebih inklusif, meski tantangan utama masih berupa distribusi informasi yang belum merata

hingga ke tingkat pekerja. Implikasi bagi kebijakan adalah perlunya memperluas strategi sosialisasi dan memperkuat kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja untuk memastikan perlindungan perempuan dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

3. Bentuk Fasilitas Pemerintah Daerah Mengenai Hak-Hak Pekerja Perempuan

Sebagai fasilitator, Disperintransnaker Kabupaten Tegal berperan memastikan perlindungan hak pekerja perempuan tidak hanya berhenti pada regulasi, tetapi juga diwujudkan dalam bentuk pendampingan teknis dan layanan konsultasi. Perusahaan dapat berkonsultasi langsung mengenai penyusunan atau revisi Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), termasuk teknis pelaksanaan cuti melahirkan, pembagian durasi cuti, dan hak upah penuh selama masa cuti. Pendampingan ini penting terutama bagi perusahaan menengah dan kecil yang

belum sepenuhnya memahami aspek hukum ketenagakerjaan.

Selain konsultasi, pemerintah daerah juga menyediakan layanan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta jalur pengaduan pekerja yang terhubung dengan LKS Tripartit dan pengawas ketenagakerjaan provinsi. Meskipun belum tersedia program bantuan khusus seperti pelatihan atau subsidi, dukungan administratif dan konsultatif tetap diberikan. Dari sisi fasilitas di perusahaan, sebagian besar telah memenuhi kewajiban menyediakan layanan kesehatan melalui klinik internal atau kerja sama dengan puskesmas, namun ruang laktasi masih jarang tersedia dan umumnya pekerja menggunakan waktu istirahat untuk menyusui.

Dengan demikian, fungsi fasilitasi pemerintah berjalan dalam bentuk bimbingan, mediasi, dan akses informasi, tetapi masih menghadapi keterbatasan dalam penyediaan fasilitas ramah perempuan.

Implikasi bagi kebijakan adalah perlunya penetapan standar minimal sarana kerja, penguatan mekanisme pengaduan, serta perluasan program pendukung agar perlindungan pekerja perempuan dapat lebih efektif dan substantif.

4. Analisis Peran Pemerintah dalam Menjamin Hak Normatif dan Hak Maternitas.

Analisis peran pemerintah dalam menjamin hak normatif dan maternitas pekerja perempuan menunjukkan bahwa regulasi ketenagakerjaan di Indonesia sebenarnya sudah komprehensif, baik melalui UUD 1945 Pasal 27, UU No. 13 Tahun 2003, hingga Perda Provinsi Jawa Tengah No. 13 Tahun 2023. Aturan ini mencakup jam kerja khusus bagi perempuan hamil, cuti haid, cuti melahirkan, hak menyusui, dan kewajiban perusahaan memenuhi hak pekerja termasuk upah. Namun, penerapan di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan.

Sebagai regulator, dinas daerah berperan menyosialisasi dan menyesuaikan kebijakan nasional dengan kondisi lokal. Perusahaan besar umumnya menindaklanjuti dengan menyusun PP atau PKB, tetapi pekerja perempuan sering hanya mengetahui hak cuti haid dan melahirkan secara umum, bukan detail dasar hukumnya. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan informasi.

Sebagai dinamisor, pemerintah mendorong perusahaan untuk menyesuaikan aturan internal dan mengedukasi pekerja melalui sosialisasi dan pelatihan. Namun, informasi sering berhenti di tingkat manajer atau HRD, sehingga pemahaman pekerja tetap terbatas dan partisipasi perempuan dalam forum resmi rendah.

Sebagai fasilitator, pemerintah menyediakan jalur konsultasi, layanan pengaduan, dan mendorong penyediaan fasilitas kerja ramah perempuan. Meski demikian, ruang laktasi dan fasilitas kesehatan masih minim.

Secara keseluruhan, peran pemerintah sudah berjalan di level normatif, tetapi menurut analisis, perlindungan masih bersifat formalistik. Feminist Legal Theory (FLT) menegaskan bahwa hukum belum cukup menghadirkan keadilan substantif jika hanya berhenti pada aturan tertulis. Implikasinya, diperlukan penguatan pengawasan, sosialisasi yang langsung menasar pekerja, serta penyediaan fasilitas standar minimal agar hak pekerja perempuan tidak hanya diakui, tetapi juga benar-benar dirasakan di tempat kerja.

KESIMPULAN

Peran pemerintah daerah dalam melindungi hak normatif dan maternitas pekerja perempuan di Kabupaten Tegal telah dijalankan melalui fungsi regulator, dinamisor, dan fasilitator. Regulasi ketenagakerjaan tersedia cukup lengkap, namun implementasi masih dominan bersifat normatif. Hambatan utama meliputi terbatasnya sosialisasi, minimnya fasilitas ramah

perempuan seperti ruang laktasi dan layanan kesehatan, serta pengaruh budaya patriarkis di lingkungan kerja. Akibatnya, pemahaman pekerja perempuan terhadap hak-haknya masih rendah dan pemenuhan hak maternitas belum sepenuhnya optimal.

SARAN

Pemerintah perlu memperkuat sosialisasi yang langsung menysasar pekerja perempuan, tidak hanya manajemen atau HRD. Pemanfaatan media sosial sebagai sarana edukasi harus ditingkatkan agar informasi mengenai hak-hak dan mekanisme pengaduan lebih mudah diakses. Selain itu, pengawasan perlu diperketat, serta perusahaan didorong menyediakan fasilitas pendukung yang ramah perempuan agar perlindungan hukum tidak hanya formal, tetapi juga substantif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023
Peraturan Daerah Jawa Tengah Nomor 13 Tahun 2023
Aini, J. (2022). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta*

Kerja. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam.

Afriyanti, D. N., Lodan, K. T., & Dompok, T. (2024). *Analisis perlindungan ketenagakerjaan bagi pekerja perempuan dan anak*. Jurnal Dialektika Publik, 4(2), 15–22. Universitas Putera Batam.

Aldianto, R. (2015). *Kesetaraan Gender Masyarakat Transmigrasi Etnis Jawa* (Vol. 3 No.1). Makassar.

Asmirudin, I. (2022). *Kerangka Konseptual Kebijakan Daerah Bidang Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja* 9(2). Tegal: Universitas Pancasakti Tegal

ASTRI, Wanti. (2017). *Analisis Peran Dinas Perkebunan Dalam Menanggulangi Kebakaran Lahan Di Kabupaten Indragiri Hulu*. Thesis. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal. (2020). *Direktori Sentra Industri Pengolahan Kabupaten Tegal*. Tegal.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal. (2023). *Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Tegal*. Basanti, A. N., & Fatriani, F. (2025). *Perlindungan hukum atas hak cuti haid bagi pekerja perempuan dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia*. Iuris Notitia: Jurnal Ilmu Hukum, 3(1), 7–13. <https://doi.org/10.69916/iuris.v3i1.243>

Dalilah, F. (2022). *Analisis Terhadap Partisipasi Kerja Perempuan Pada Sektor Formal Di Indonesia* 9(2).

- Malang: Universitas Brawijaya.
- Dara, D. M. (2022). *Hak Maternitas Tenaga Kerja Perempuan Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Djakaria, M. (2018). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Reproduksi*, 3(1). Bandung: Universitas Padjajaran.
- Gajimu. (2023). *Hak Pekerja Perempuan*. Wageindicator. Diakses pada 23 Oktober 2023 melalui <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/hak-pekerja-perempuan/hak-pekerja-perempuan>
- Harisa, L.N. (2023). *Peran Pemerintah Desa dalam Pelaksanaan Tugas Memberdayakan PKK Sebagai Lembaga Kemsayarakatan Desa di Desa Simandolak*. JOM FISIP, 10(2), 1-7.
- Herlina, E. (2016). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Wanita dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Keluarga di Kabupaten Cirebon* (Vol. 18 No.2). Jakarta Timur: Universitas Borobudur.
- Indriani, M. (2016). *Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional* (Vol. 3 No. 1). Semarang: Gema Keadilan.
- Labolo, M. (2010). *Memahami Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Niru Anita Sinaga, T. Z. (2017). *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, 6. Jakarta: Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma.
- Maulida, Irma & Montisa. (2020). *Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Pekerja Perempuan (Studi Di Kota Cirebon)*. Dalam Jurnal Humani. 10 (2). Universitas Swadana Gunung Jati Cirebon.
- Pratami, D. R. (2018). *Analisis Kebijakan Perlindungan Buruh Perempuan : Studi Pemenuhan Hak-Hak Kerja Perempuan Pada Industri Garmen Di Kabupaten Semarang*. Kabupaten Semarang: Universitas Diponegoro.
- Prajanparamita, K. (2019). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, 2 (1). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rahmadi, Ikhsan. (2021). *Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat Terhadap Pelanggaran Hak Maternitas Bagi Tenaga Kerja Perempuan (Studi di Kawasan Pabrik Rancaekek Tahun 2018)*. Universitas Padjajaran.
- Salam, Abdus. (2022). *Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon)*. IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
- Sinaga, A. P., Montisa, E., & Nugraheni, R. (2025). *Perlindungan pekerja perempuan di sektor industri manufaktur (Studi kasus PT*

- AICE Industry*). Jurnal Pengembangan Ilmu Manajemen, 87, 1–19.
- S, Nurjannah. (2013). *Prinsip Anti Diskriminasi dan Perlindungan Hak-hak Maternal Pekerja Perempuan Dalam Pespektif Keadilan Gender* 1 (1). Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Soekanto, S. (2006). *Sosiologi Suatu Pengantar* (Edisi Revisi). Jakarta: Rajawali Pers.
- Susiana, S. (2017). *Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme* 8 (2). Jakarta: Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI.
- Veriningtyas, A. (2014). *Pemberdayaan Perempuan Melalui Kelompok Pembudidaya Ikan (POKDAKAN) Minasari Di Dusun Beji, Sumberagung, Jetis, Bantul*. Yogyakarta: Lumbung Pustaka Universitas Negeri Yogyakarta.
- Waruwu, T. S.N. (2023). *Peranan Pemerintah Desa dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan di Desa Loloana'a Idanosi*. Universitas Medan Area.
- Winasis, A. P., & Astuti, W. (2020). *Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung dalam melindungi pekerja perempuan yang bekerja malam hari*. Jurnal Discretie: Jurnal Bagian Hukum Administrasi Negara, 1(1), 61–70. Universitas Sebelas Maret.