



e-ISSN 2798-8260



Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora Vol: 5, No 1, 2025, Page: 1-9

Objektivitas *Kompas.id* dalam Pemberitaan Hak Cuti 6 Bulan bagi Perempuan yang Melahirkan

Irfan Aditya Harahap*, Bambang Fitrianto, Andika Kelvin Franata Pakpahan, Dil Raj Arjun Abraham

Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

DOI:

<https://doi.org/10.53697/iso.v5i1.2449>

*Correspondence: Irfan Aditya Harahap

Email: irfan.adityahrp@gmail.com

Received: 25-04-2025

Accepted: 25-05-2025

Published: 25-06-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis objektivitas pemberitaan *Kompas.id* terkait hak cuti melahirkan enam bulan bagi pekerja perempuan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan analisis framing untuk mengungkap bagaimana media menyusun narasi dan sudut pandang terhadap isu tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Kompas.id* menyajikan pemberitaan secara objektif dan komprehensif, tidak hanya menyoroti sisi positif dari pengesahan undang-undang, tetapi juga menampilkan kekhawatiran dari pihak perusahaan dan tantangan implementasinya. *Kompas.id* berhasil menggambarkan dinamika sosial-ekonomi yang muncul, termasuk potensi diskriminasi terhadap pekerja perempuan hamil, serta tekanan ekonomi yang dirasakan perusahaan. Dengan menyajikan berbagai sudut pandang, *Kompas.id* menunjukkan peran media massa sebagai saluran informasi yang netral dan reflektif terhadap realitas sosial. Dengan adanya pemberitaan dari *Kompas.id*, juga sudah memberi ruang bagi para perempuan. Ruang yang dimaksud yakni tidak hanya berfokus pada peraturan Undang Undang, melainkan juga mengangkat dari sisi perusahaan seperti kebijakan, regulasi, serta penanggung jawaban hak tersebut. Penelitian ini menegaskan pentingnya pemberitaan yang berimbang dalam isu ketenagakerjaan dan hak perempuan.

Kata Kunci: Cuti Melahirkan, Hak Karyawan, *Kompas.id*

Pendahuluan

Manusia merupakan ciptaan Tuhan Yang Maha Esa dengan seperangkat hak yang melekat dan menjamin derajatnya sebagai seorang Manusia. Hak sudah diperoleh sejak lahir sebagai manusia yang merupakan suatu karunia yang diberikan Tuhan Yang Maha Esa dan bukan dari siapapun. Hak bahkan sudah diatur oleh Negara, di dalam Undang Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Kesimpulannya, Hak adalah sesuatu yang secara tidak langsung dimiliki oleh setiap pribadi individu. Hak seseorang juga sudah ada sejak ia dilahirkan ke dunia.

Hak juga dibagi ke dalam beberapa jenis:

1. Hak Absolut: Hak absolut merupakan hak yang bersifat mutlak, tanpa pengecualian dan berlaku bagi semua orang di mana saja. Hak ini tidak dapat dipengaruhi oleh situasi, keadaan, atau alasan tertentu
2. Hak Individual dan Hak Sosial: Hak individual merupakan hak yang dimiliki setiap orang sebagai individu terhadap negara, seperti hak untuk beragama dan menyampaikan pendapat.
3. Hak Legal dan Hak Moral: Hak legal merupakan Hak yang diakui dan dilindungi oleh hukum, sedangkan hak moral merupakan hak yang didasarkan pada prinsip-prinsip etika atau moral.
4. Hak Positif dan Hak Negatif: Hak positif mengharuskan pihak lain untuk melakukan suatu hal demi pemenuhan hak pribadi individu, seperti hak atas menempuh pendidikan. Sedangkan hak negatif adalah memberikan kebebasan kepada setiap individu untuk memiliki dan bertindak untuk melakukan sesuatu tanpa intervensi dari pihak lain, seperti hak untuk menyampaikan pendapatnya.
5. Hak Khusus & Hak Umum: Hak khusus adalah hak yang timbul dari suatu hubungan atau peran tertentu, seperti hak dalam perjanjian atau hak sebagai karyawan. Sebaliknya, hak umum adalah hak yang dimiliki oleh semua manusia tanpa terkecuali. Contohnya dari Hak ini adalah hak asasi manusia (HAM) (Tempo, 2024).

Menyangkut Pekerjaan, perusahaan dan pekerja memiliki hak dan kewajiban masing-masing yang menjadi tanggung jawab mereka. Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia, mengatur berbagai aspek hubungan kerja, hak hak pekerja bahkan kewajiban pengusaha. Undang Undang ini juga menjadi dasar hukum utama dalam mengatur ketenagakerjaan di Indonesia.

Undang Undang Ketenagakerjaan juga membuat beberapa poin penting di dalamnya, seperti Hak Pekerja, Waktu Kerja, Cuti, Upah atau Gaji, perlindungan, sampai pemberhentian.

Di dalam dunia kerja, biasanya Perempuan dianggap lebih rentan daripada Laki-laki, sehingga, Perempuan perlu dilindungi dengan payung hukum. Payung hukum ini diperlukan untuk menjaga hak khusus Wanita, terutama hak reproduksinya. "Hak reproduksi merupakan hak khusus terkait fungsi reproduksi yang melekat pada diri wanita, dimana hak khusus ini masih sering diabaikan. Untuk melindungi hak khusus tersebut maka dibentuk peraturan yang mengatur pelanggaran kerja untuk pekerja perempuan di malam hari, pelanggaran melakukan pekerjaan yang mengancam kesehatan moral perempuan atau melanggar hak reproduksinya (ketentuan mengenai menstruasi, maternitas, cuti hamil atau keguguran), dikarenakan wanita yang sedang hamil rentan kesehatannya dan berhak mendapat perlindungan" (Hidayat, 2022).

Di Undang Undang juga sudah terdapat perlindungan khusus terhadap perempuan dalam hal reproduksi, seperti Istirahat karena haid, kehamilan sampai keguguran juga merupakan contoh perlindungan khusus tersebut.

Pemerintah juga berupaya menyelenggaraan Kesejahteraan Ibu dan Anak, yang diharapkan upaya ini menjadi program yang terarah dan berkelanjutan, dengan tetap memperhatikan dan melakukan pendekatan siklus hidup oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan masyarakat, agar memenuhi hak dan kebutuhan dasar Ibu dan Anak. Dan pada tanggal 2 Juli 2024, Presiden Indonesia ketika itu, Joko Widodo, meneken Undang Undang No 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (KIA) pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan, Sehingga pekerja Perempuan berhak cuti melahirkan sampai 6 bulan.

Banyak media yang mengangkat isu ini, baik media cetak sampai media elektronik. Salah satu media massa yang intensif memberitakan isu ini adalah *Kompas.id*. *Kompas.id* tak hanya menyampaikan soal disahkannya Undang Undang, *Kompas.id* juga mengangkat dari sudut pandang pekerja yang nyatanya masih banyak yang belum mendapatkan hak cuti nya walau sudah menjalankan kewajibannya sebagai pekerja. Salah satu artikelnya yaitu "Perempuan Pekerja Berhak Cuti Melahirkan sampai 6 Bulan, Bisakah Terwujud?".

RUU KIA

Perempuan Pekerja Berhak Cuti Melahirkan sampai 6 Bulan, Bisakah Terwujud?

Perlindungan pada perempuan pekerja saat melahirkan sangat penting. Hak cuti
melahirkan hingga 6 bulan disambut positif.

Gambar 1. Article Kompas dengan judul "Perempuan Pekerja Berhak Cuti Melahirkan sampai 6 Bulan, Bisakah Terwujud?"

Dalam pemberitaan mengenai disahkannya Undang Undang Perempuan Pekerja Berhak Cuti Melahirkan, *Kompas.id* menyajikan salah satu sub judul yaitu "Kekhawatiran" yang menyoroti pandangan dari sisi Perusahaan jika mereka "mengeluarkan uang" untuk seseorang yang tidak sedang bekerja. Dalam segmentasi tersebut, *Kompas.id* mengangkat berita yang bersumber dari Yayasan Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga. Hal ini menjadi menarik karena Kompas mengambil banyak sudut pandang terhadap Undang Undang yang baru saja disahkan.

Dikutip dari Laporan goodstats.id yang baru saja dilakukan pada April 2025 dan bersumber pada Reuters Institute, Kompas menempati peringkat ke 2 dari 10 Portal Berita Online yang Paling Sering Digunakan di Indonesia 2024.

Menurut survei yang diolah Reuters Institute, Detik.com menjadi kanal media massa digital yang paling sering digunakan oleh publik Indonesia dengan sebanyak 50% responden mengakses situs Detik.com setidaknya seminggu sekali.

Di peringkat kedua ada Kompas *online* dengan pengguna mingguan sebanyak 39% responden. Banyaknya jumlah pengunjung situs Kompas membuat media ini memiliki peran yang besar dalam menyampaikan informasi yang kredibel kepada masyarakat. Kompas.id sendiri berbeda dengan Kompas.com. Kompas. id merupakan media digital berbayar yang sudah bertransformasi dari Harian Kompas Cetak. Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis berbagai sudut pandang dari *Kompas.id* ketika merilis artikel mengenai Hak Cuti Melahirkan bagi Perempuan.

Metodologi

Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif dengan menggunakan analisis *framing*. Penelitian kualitatif memfokuskan perhatian pada proses, fenomena, dan otentisitas. Melalui metode ini, peneliti menggali pandangan atas sesuatu yang dialami dan dilakukan oleh individu ataupun kelompok dalam satu waktu kondisi. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis.

Proses penelitian kualitatif sendiri memerlukan pemahaman dan harus menguasai secara menyeluruh baik prosedur, teknik dalam langkah-langkah penelitian dan analisis data yang akan dilakukan.

Menurut buku karangan Fiantika et al. (2022) yang berjudul Metodologi Penelitian Kualitatif, bahwa penelitian kualitatif merupakan “penelitian yang dimaksudkan untuk memahami fenomena tertentu. Fenomena ini dapat berupa sesuatu hal yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan sebagainya yang secara holistik dideskripsikan dalam bentuk kata-kata yang menggambarkan kondisi apa adanya. Data yang diperoleh tersebut diolah dengan menggunakan metode kualitatif, dengan analisis data bersifat induktif/kualitatif” (Fiantika et al, 2022). Hasil penelitian kualitatif ini lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Fokus dari penelitian ini untuk menyelami berbagai sudut pandang artikel yang dirilis oleh *Kompas.id* dalam pemberitaan mengenai disahkannya Undang Undang Hak Cuti Melahirkan untuk Wanita

Hasil dan Pembahasan

Pemberitaan yang dilakukan *Kompas.id* tentang Hak Cuti Melahirkan bagi perempuan menyajikan isu yang kompleks hingga memiliki dampak yang sangat luas, yang tidak hanya membahas tentang Individu, tetapi juga khalayak ramai.

Dalam *article* “Perempuan Pekerja Berhak Cuti Melahirkan sampai 6 Bulan, Bisakah Terwujud?”, Kompas.id tidak hanya memandang dari satu sisi, terlihat dari sub judul yang membahas tentang payung hukum yang melindungi aturan baru ini.

Perlindungan hukum

Jika terdapat kondisi khusus, dibutuhkan bukti surat keterangan dokter. Cuti tersebut wajib diberikan oleh pemberi kerja.

Kondisi khusus tersebut berlaku apabila ibu mengalami masalah kesehatan dan gangguan kesehatan. Atau, terjadi komplikasi pascapersalinan atau keguguran, anak yang dilahirkan mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan, hingga alami komplikasi.

Ibu yang melahirkan juga berhak mendapat waktu istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter, dokter kebidanan dan kandungan, atau bidan jika mengalami keguguran.

Tak hanya itu, setiap ibu yang melahirkan berhak mendapat dukungan kesempatan dan fasilitas yang layak untuk pelayanan kesehatan dan gizi serta melakukan laktasi selama waktu kerja. Termasuk di dalamnya akses penitipan anak yang terjangkau secara jarak dan biaya.

Gambar 2. Sub Judul *Article* Kompas dengan judul “Perempuan Pekerja Berhak Cuti Melahirkan sampai 6 Bulan, Bisakah Terwujud?”

Adanya sub judul ini, membuat keyakinan bahwa aturan ini diberikan oleh negara dan harus diikuti oleh perusahaan. Adanya Perlindungan Hukum dalam aturan ini juga menegaskan bahwa perusahaan tidak seharusnya “membuat sulit” para pekerja wanita jika mereka ingin mengambil cuti melahirkan, apalagi sampai menghilangkan hak mereka.

Kekhawatiran

Akan tetapi, Dewan Pembina Yayasan Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga (PEKKA) Lies Marcoes pesimistis jika nanti disahkan menjadi UU KIA pada Fase 1.000 HPK, aturan itu bisa diimplementasikan sesuai harapan.

“Secara ideal sih sulit, ya, misalnya untuk hak cuti tiga sampai enam bulan berpotensi menyulitkan penerimaan perempuan pekerja. Apalagi untuk perusahaan dengan jumlah karyawan terbatas yang tak ada karyawan pengganti,” kata Lies, Kamis (6/6/2024).

Tak hanya itu, muncul pertanyaan apakah ada sanksi bagi perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya terhadap karyawannya yang melahirkan, terutama soal hak untuk cuti melahirkan dari perempuan pekerja.

“Perusahaan (berpotensi) akan memainkan relasi kuasa antara perempuan karyawan yang mempunyai hak cuti dengan alasan tak ingin rugi dalam iklim ekonomi yang berat,” kata Lies.

Gambar 3. Sub Judul *Article* Kompas dengan judul “Perempuan Pekerja Berhak Cuti Melahirkan sampai 6 Bulan, Bisakah Terwujud?”

Kutipan *article* tersebut diambil dari Dewan Pembina Yayasan Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga (PEKKA), yang mengatakan bahwa sulit untuk merealisasikan aturan tersebut. Karena menurutnya, perusahaan akan “merasa rugi” jika harus membayar pekerja yang sedang cuti dalam kurun waktu yang cukup panjang.

Penulisan yang dilakukan *Kompas.id* tersebut juga dapat memberikan sudut pandang baru, bahwa aturan yang membuat pekerja senang, juga tidak serta merta

membuat perusahaan juga ikut senang. Pertimbangan ekonomi yang sulit menjadi alasan perusahaan untuk tidak mempertahankan pekerja perempuan yang akan melahirkan.

Hal ini menitik depan kan aspek kemungkinan lain yang dapat terjadi dengan memilih narasi dari berbagai sudut pandang. Kompas.id tidak hanya memposisikan sebagai pemerintah selaku yg memberikan angin segar, tapi juga dari sisi perusahaan yang merasa aturan ini cukup merugikan. Pendekatan yang dilakukan *Kompas.id* dapat membuat opini publik bahwa aturan ini tidak serta merta membuat lega para pekerja perempuan.

Akan tetapi, menarik melihat kembali pendapat Ida Susanti, dosen dan peneliti di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, Bandung. Dalam artikel yang diterbitkan *Kompas* pada 15 Juli 2022, Ida menyebutkan, perempuan pekerja masih banyak yang mengalami kesulitan saat mengambil cuti melahirkan yang saat ini berlaku, total tiga bulan. Bahkan, ada yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) meski dilarang UU Ketenagakerjaan.

Ketika perempuan mengambil cuti ada beberapa kemungkinan dapat terjadi. Hal itu seperti karier yang terancam. Posisinya bisa tergeser saat menjalani cuti.

Gambar 4. Sub Judul *Article* Kompas dengan judul “Perempuan Pekerja Berhak Cuti Melahirkan sampai 6 Bulan, Bisakah Terwujud?”

Kutipan di atas mampu membuat pembaca berpikir, bahwa aturan yang telah disahkan oleh negara juga masih menjadi pertimbangan yang berat bagi pihak lain, dimana dari sudut pandang perusahaan, hal itu akan mempengaruhi perekonomian mereka.



Gambar 5. Screenshot kutipan dari akun X @xyliaxylio yang menyatakan bahwa ia dipaksa resign karena akan mengambil cuti melahirkan

Cuitan salah satu netizen yang sempat viral pada masanya, menyuarakan tindakan yang diterimanya, tidak sejalan dengan Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sang pemilik akun mengatakan bahwa awalnya ia ingin mengajukan cuti karena usia kandungannya sudah 7 bulan. Namun, hak cuti tersebut tampaknya dipersulit sang pimpinan, bukannya diizinkan, perusahaan meminta HRD menurunkan statusnya yang semula karyawan tetap menjadi freelance atau karyawan lepas, yang selang beberapa hari pada akhirnya Perusahaan tempat ia bekerja memecatnya.

Salah satu kasus ini memperkuat *article* yang dirilis kompas.id tentang kemungkinan terburuk dari disahkan nya Undang Undang Cuti Melahirkan bagi Perempuan. Dimana perempuan yang mengambil cuti Melahirkan malah mendapat pemecatan dari perusahaan tempat nya bekerja.

Akan tetapi, pemecatan dapat terjadi kepada pekerja perempuan dengan alasan tertentu. Dikutip dari *article* yang dirilis oleh worknest-com yang berjudul "Bisakah saya memberhentikan karyawan yang hamil atau ibu baru?", memuat pandangan lain dari perdebatan Cuti bagi Ibu Melahirkan.

Namun, penting untuk berhati-hati saat mempertimbangkan untuk memberhentikan karyawan yang sedang hamil karena kinerja yang buruk atau karena mereka tidak dapat menjalankan tugasnya. Anda harus selalu mempertimbangkan dampak kehamilan terhadap karyawan saat menilai kinerja mereka saat hamil.

Jika Anda memberhentikan karyawan yang sedang hamil atau karyawan yang sedang dalam cuti hamil, Anda harus memberinya pernyataan tertulis yang menjelaskan secara jelas alasan pemecatan tersebut.

Gambar 6. Kutipan *article* yang dirilis oleh worknest-com yang berjudul "Bisakah saya memberhentikan karyawan yang hamil atau ibu baru?"

Kutipan ini juga sejalan dengan *article* yang dirilis kompas.id dari sisi perusahaan, yang dikatakan bahwa perusahaan akan mengalami dampak jika terus mempekerjakan perempuan hamil.

Dalam pemberitaan ini, *Kompas.id* mampu menampilkan sudut pandang yang berbeda. Alih-alih hanya sekadar memberitakan informasi yang menyenangkan, *Kompas.id* juga mengangkat tanggapan nyata dari pihak perusahaan dan pihak perempuan selaku yang bersangkutan.

Dengan demikian, *Kompas.id* tidak hanya media yang berfungsi menyampaikan informasi, namun ikut ambil andil sebagai pihak yang ikut mem *framing* pandangan dari berbagai arah, dari awalan, masalah, penyelesaian, sampai hal buruk yang terjadi.

Penyajian yang dilakukan oleh *Kompas.id* mampu membuat pembaca menjadi objektif dalam menilai suatu hal yang bisa saja menjadi sasaran amarah dari 1 pihak. Penggunaan serta susunan kalimat membuktikan bahwa *Kompas.id* masih menjadi salah satu pilihan media massa terbaik dalam menyajikan berita nya

Simpulan

Rancangan Undang Undang mengenai Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase 1000 Hari Pertama Kehidupan diharapkan dapat berujung pada kebahagiaan masyarakat Indonesia.

Bersama berbagai hal penting lainnya, salah satu elemen yang mendapat perhatian adalah hak setiap ibu yang bekerja untuk memperoleh cuti melahirkan. Saat menjalankan haknya, ibu harus tetap dilindungi oleh peraturan hukum. Ibu yang mengambil cuti tidak dapat diberhentikan dari pekerjaannya dan berhak menerima hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Bahkan, jika ia diberhentikan dari pekerjaannya dan/atau tidak memperoleh hak-haknya, pemerintah pusat atau daerah akan memberikan bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tidak semua media mampu membuat pembacanya menjadi objektif dalam menilai sesuatu, terutama hal yang menyangkut hak seorang manusia. Namun di article ini, Kompas.id berhasil memberitakan pengesahan Undang Undang yang menyangkut khalayak ramai, tanpa adanya amarah dari pembaca. Kompas.id telah mencerminkan fungsi media massa yakni netral dalam penyebaran informasinya.

Artikel ini menegaskan bahwa Kompas.id berhasil menyampaikan isu hak cuti melahirkan enam bulan secara objektif dengan pendekatan yang menyeluruh, tidak hanya memaparkan keberhasilan pengesahan Undang-Undang No. 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak, tetapi juga menyoroti tantangan implementasi dari sisi perusahaan dan potensi diskriminasi terhadap pekerja perempuan. Kontribusi utama penelitian ini terletak pada pengungkapan peran media sebagai aktor kunci dalam membentuk opini publik yang seimbang dan reflektif terhadap realitas sosial. Implikasi dari temuan ini menunjukkan perlunya sosialisasi yang lebih intensif kepada pemberi kerja dan penguatan perlindungan hukum agar hak cuti melahirkan benar-benar dapat diakses tanpa konsekuensi negatif bagi perempuan. Ke depan, penelitian ini membuka arah lanjutan untuk meneliti efektivitas implementasi kebijakan ini di lapangan serta peran media dalam pengawasan sosial terhadap pelaksanaan regulasi ketenagakerjaan berbasis gender.

Daftar Pustaka

- Adityarani, N. W. (2020). Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia. *Jurnal Fundamental Justice*. 1 (1)
- Agustini, et al. (2023). Metode Penelitian Kualitatif (Teori dan Panduan Praktis Analisis Data Kualitatif). Deli Serdang: PT. Mifandi Mandiri Digital
- Alfathi, B. R. (2025, 24 April). 10 Portal Berita Online yang Paling Sering Digunakan Publik Indonesia 2024. Diakses pada Kamis, 08 Mei 2025 dari <https://data.goodstats.id/statistic/10-portal-berita-online-yang-paling-sering-digunakan-di-indonesia-2024-CH3pu>

- Badan Kepegawaian Negara. (2025). Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil.
- CNN Indonesia. (2023, 29 November). Viral WRP PHK Karyawan yang Ajukan Cuti Melahirkan, Bos Minta Maaf. Diakses pada Jumat, 09 Mei 2025, dari <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20231129174452-92-1030673/viral-wrp-phk-karyawan-yang-ajukan-cuti-melahirkan-bos-minta-maaf>
- Fauzi, A, et al. (2022). Penelitian Kualitatif. Purwokerto Selatan: Jawa Tengah
- Fiantika, F. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (A. Harahap, Ed.). Literasi Nusantara.
- Indonesia. Undang Undang No 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (KIA). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 98
- Indonesia. Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165.
- Istiarti, V. G. T. (2012). Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal. *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*. 11 (2).
- Munawaroh, N. (2023, 11 Agustus). Bolehkah PHK Karyawan Cuti Melahirkan karena Efisiensi?. Diakses pada Jumat, 09 Mei 2025, dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/phk-karyawan-cuti-melahirkan-lt5ef474cfad50f/>
- Nisa, B. (2024). *Metodologi Penelitian*. <https://www.researchgate.net/publication/380362452>
- Ridho, H. M. & Dalimunthe, N. (2022). Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 233–250. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.536>
- Rizki, G., & Harahap, M. (2019). *Hak Cuti Pegawai Demi Kesejahteraan Pegawai oleh Gorga Rizki Mulia Harahap*. <https://www.researchgate.net/publication/337209427>
- Susiani, D, et al. (2022). *Hukum & Hak Asasi Manusia*. Sukoharjo: Penerbit Tahta Media Group
- Sihotang, T. M. (2024, 20 Mei). Hak Cuti Haid yang Kerap Dirampas Perusahaan dari Perempuan. Diakses pada 10 Mei 2025, dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/hak-cuti-haid-yang-kerap-dirampas-perusahaan-dari-perempuan-lt664b6c57bd24e/>
- Siregar, T., & Sharendova, L. (2023). *Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia*.
- Triyani, R., Desi, D., & Tarina, Y. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim Di Bekasi)*. <https://www.jurnal.ideaspublishing.co.id/index.php/ideas/article/view/267>