

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Indonesia Berdasarkan Teori Konflik Sosial Max Weber

Putri Syakbania Dalimunthe^{1*}, Agusmidah², Dedi Harianto³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Ilmu Hukum Universitas Sumatera Utara, Jalan Universitas No. 4 Kampus USU Medan
E-mail: psyakbania99@gmail.com

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.3744>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 29 Nov 2025

Revised: 05 Dec 2025

Accepted: 15 Dec 2025

Kata Kunci:

Perlindungan Hukum,
Pekerja Perempuan di
Indonesia, Teori Konflik
Sosial Max Weber

Keywords:

Legal Protection,
Female Workers in
Indonesia, Max Weber's
Social Conflict Theory

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan di Indonesia melalui perspektif Teori Konflik Sosial Max Weber yang menekankan dimensi kelas, status, dan kekuasaan. Secara normatif, berbagai peraturan perundang-undangan telah memberikan dasar perlindungan, namun implementasinya masih menghadapi hambatan struktural. Penelitian yuridis normatif-sosiologis ini menggunakan pendekatan konseptual dan perundang-undangan dengan analisis kualitatif terhadap data sekunder berupa regulasi dan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa relasi kerja masih didominasi ketimpangan kekuasaan antara pemilik modal dan pekerja perempuan, yang diperkuat oleh budaya patriarki. Pada dimensi kelas, pengusaha kerap menghindari biaya kepatuhan sehingga pekerja perempuan rentan terhadap eksploitasi ekonomi. Pada dimensi status, norma patriarki melemahkan perlindungan hukum terhadap diskriminasi, pelecehan, dan hak maternitas. Pelanggaran hak maternitas, diskriminasi upah dan promosi, serta tingginya pelecehan seksual mencerminkan konflik sosial akibat dominasi ekonomi dan status, sehingga perlindungan hukum formal belum terwujud secara substantif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa lemahnya perlindungan pekerja perempuan tidak hanya disebabkan implementasi hukum, tetapi juga ketimpangan kekuasaan struktural.

This study aims to analyze legal protection for the rights of female workers in Indonesia through the perspective of Max Weber's Social Conflict Theory, which emphasizes the dimensions of class, status, and power. Normatively, various laws and regulations have provided a basis for protection, but their implementation still faces structural obstacles. This normative-sociological juridical research uses a conceptual and legislative approach with qualitative analysis of secondary data in the form of regulations and case studies. The results show that employment relations are still dominated by power imbalances between capital owners and female workers, which are reinforced by a patriarchal culture. In the class dimension, employers often avoid compliance costs, making female workers vulnerable to economic exploitation. In the status dimension, patriarchal norms weaken legal protection against discrimination, harassment, and maternity rights. Violations of maternity rights, wage and promotion discrimination, and high levels of sexual harassment reflect social conflicts resulting from economic domination and status, so that formal legal protection has not been substantively realized. This study concludes that the weak protection of female workers is not only due to legal implementation, but also to structural power imbalances.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Putri Syakbania Dalimunthe, et al (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Indonesia Berdasarkan Teori Konflik Sosial Max Weber, 4(2) 13359-13365. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.3744>

PENDAHULUAN

Isu ketenagakerjaan di Indonesia senantiasa diwarnai oleh ketegangan antara upaya pemenuhan hak-hak pekerja dan kepentingan efisiensi ekonomi. Di antara kelompok pekerja, pekerja perempuan merupakan segmen yang menghadapi kerentanan ganda: sebagai pekerja dalam sistem kapitalis dan sebagai individu yang disubordinasi oleh struktur sosial patriarki. Pemerintah Indonesia telah merespons kerentanan ini melalui berbagai regulasi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang secara eksplisit memberikan perlindungan khusus, seperti hak cuti melahirkan, cuti haid, dan larangan diskriminasi upah. Namun, meskipun landasan hukum telah tersedia secara formal, laporan-laporan dari lembaga swadaya masyarakat dan serikat pekerja secara konsisten menunjukkan bahwa pelanggaran dan pengabaian hak-hak pekerja perempuan, termasuk kasus pelecehan seksual, diskriminasi promosi, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kehamilan, masih marak terjadi.

Pekerja perempuan memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi Indonesia, terutama pada sektor industri manufaktur, jasa, dan perdagangan yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Namun demikian, kontribusi tersebut tidak selalu diimbangi dengan pemenuhan hak-hak fundamental mereka di tempat kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pekerja perempuan masih rentan terhadap diskriminasi upah, beban kerja yang tidak proporsional, pelanggaran hak maternitas, serta maraknya pelecehan seksual di lingkungan kerja. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara perlindungan hukum yang tersedia secara normatif dengan realitas praktik ketenagakerjaan di lapangan.

Secara yuridis, Indonesia telah memiliki perangkat hukum yang relatif komprehensif dalam menjamin perlindungan terhadap pekerja perempuan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, serta berbagai peraturan menteri yang mengatur standar kerja yang responsif gender. Meskipun demikian, efektivitas regulasi tersebut masih menghadapi berbagai hambatan, seperti lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, ketimpangan posisi tawar antara perusahaan dan pekerja, serta kuatnya norma budaya patriarki yang memengaruhi struktur hubungan kerja. Dengan demikian, persoalan perlindungan pekerja perempuan tidak dapat dipahami secara parsial sebagai persoalan implementasi hukum, melainkan harus dibaca sebagai persoalan struktural yang melibatkan relasi kekuasaan dan dinamika sosial.

Kajian mengenai perlindungan pekerja perempuan selama ini cenderung lebih menitikberatkan pada analisis normatif peraturan perundang-undangan tanpa secara mendalam mengkaji relasi kekuasaan yang memengaruhi efektivitas hukum tersebut. Penggunaan perspektif Weberian menjadi penting untuk mengurai bagaimana perlindungan hukum tidak dapat berdiri secara independen dari struktur sosial yang membentuk relasi kerja. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai penyebab lemahnya perlindungan substantif terhadap pekerja perempuan dan menawarkan rekomendasi untuk membangun kerangka perlindungan hukum yang lebih adil, setara, dan responsif terhadap dinamika konflik sosial di tempat kerja.

Fenomena kesenjangan antara hukum formal (*law in the books*) dan praktik nyata (*law in action*) ini memerlukan kerangka analisis yang komprehensif. Sebagian besar studi tentang ketidakadilan kerja cenderung mengadopsi perspektif konflik klasik yang didominasi oleh dimensi ekonomi Karl Marx. Penelitian ini mengusulkan penggunaan Teori Konflik Sosial Max Weber sebagai pisau analisis yang lebih tajam. Weber menawarkan pemahaman bahwa stratifikasi dan konflik sosial tidak hanya bersumber dari Kelas (kepemilikan ekonomi), tetapi juga dari Status (kehormatan dan prestise sosial) serta Partai (organisasi kekuasaan atau kelompok kepentingan).

Penggunaan perspektif Weberian ini krusial karena ia memungkinkan peninjauan terhadap hak pekerja perempuan yang melampaui sekadar hubungan ekonomi buruh-modal. Konflik terkait hak-hak pekerja perempuan di Indonesia merupakan pertempuran multidimensi:

1. Dimensi Kelas: Ketegangan antara pengusaha yang memaksimalkan keuntungan dan pekerja yang menuntut upah serta kondisi kerja yang adil.
2. Dimensi Status: Diskriminasi yang dialami pekerja perempuan akibat norma-norma patriarki yang merendahkan status sosial mereka, seringkali mengarah pada pengabaian hak khusus seperti cuti melahirkan karena dianggap merugikan produktivitas.

3. Dimensi Partai: Perjuangan kekuasaan antara serikat pekerja/kelompok kepentingan yang mewakili pekerja, birokrasi negara (yang harus menjalankan rasionalitas legal), dan asosiasi pengusaha (modal).

Dalam perspektif sosiologi hukum, Teori Konflik Sosial Max Weber menawarkan kerangka analisis yang relevan untuk memahami akar ketidaksetaraan tersebut. Weber menegaskan bahwa stratifikasi sosial tidak hanya ditentukan oleh faktor ekonomi (class), tetapi juga oleh status sosial (status) dan distribusi kekuasaan (power). Dalam hubungan industrial, perusahaan sebagai pemilik modal memiliki kedudukan ekonomi dan kekuasaan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja perempuan, sementara norma sosial patriarki turut menurunkan status perempuan dalam struktur kerja. Kombinasi antara kelas, status, dan kekuasaan inilah yang menciptakan ketimpangan struktural sehingga meskipun hukum tersedia, implementasinya sering terdistorsi oleh dominasi kelompok yang memiliki otoritas lebih besar.

Melalui kerangka ini, penelitian bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana interaksi antara Kelas, Status, dan Partai memengaruhi pembentukan, implementasi, dan efektivitas perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan literatur dengan memberikan kontribusi teoretis dalam memahami kegagalan perlindungan hukum sebagai manifestasi konflik multidimensi, bukan semata-mata kegagalan administratif. Oleh karena itu, permasalahan utama yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Teori Konflik Sosial Max Weber menjelaskan kesenjangan antara perlindungan hukum formal dan praktik nyata terhadap hak-hak pekerja perempuan di Indonesia, dan bagaimana implikasi temuan tersebut terhadap upaya penegakan hukum di masa depan?

METODE

Penelitian ini menggunakan metode Hukum Normatif – Sosiologis (Socio-Legal Research) yang berfokus pada kajian terhadap aturan, norma, dan doktrin hukum yang berlaku (hukum dalam tataran ideal/tertulis) dengan beberapa pendekatan utama: Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach), Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach), dan Pendekatan Kasus (Case Approach) menggunakan analisis kualitatif. Metode ini memastikan bahwa penelitian tidak hanya menjelaskan isi hukum, tetapi juga menganalisis dan mengkritisi implementasi hukum tersebut melalui kerangka sosiologis yang kuat khususnya menggunakan Teori Konflik Sosial Max Weber untuk membaca realitas hubungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Formal (Ius Constitutum) dan Kesenjangan Normatif bagi Pekerja Perempuan di Indonesia

Secara normatif, perlindungan terhadap pekerja perempuan telah diatur dalam berbagai instrumen perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan regulasinya memberikan pengaturan mengenai hak cuti haid (Pasal 81), hak cuti melahirkan (Pasal 82), perlindungan keselamatan kerja, larangan PHK karena hamil (Pasal 153 ayat (1) huruf e), serta Upaya penghapusan diskriminasi upah dalam hubungan kerja (Pasal 90). Pengaturan ini diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual yang secara eksplisit memberikan perlindungan terhadap kekerasan seksual di tempat kerja, termasuk pelecehan seksual, eksploitasi seksual, dan intimidasi berbasis gender. Selain itu, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan juga mengatur kewajiban penyediaan ruang laktasi, standar K3, larangan kerja malam tanpa perlindungan tambahan, dan fasilitas ramah perempuan.

Meskipun perangkat hukum telah tersedia, permasalahan muncul ketika melihat implementasi di lapangan. Pelanggaran terhadap hak maternitas, diskriminasi upah, tidak tersedianya fasilitas laktasi, dan maraknya pelecehan seksual di tempat kerja menunjukkan bahwa efektivitas norma hukum masih jauh dari optimal. Namun, kajian sosiologis-normatif segera mengungkapkan kesenjangan substansial. Meskipun substansi hukum bersifat progresif, ketentuan-ketentuan ini seringkali dianggap sebagai beban biaya oleh pihak pengusaha (Kelas Kapitalis), yang secara rasional-instrumental berupaya memaksimalkan keuntungan. Misalnya, penelitian menunjukkan bahwa larangan PHK karena hamil dapat memicu diskriminasi pra-kerja, di mana perusahaan cenderung menghindari perekrutan perempuan yang sudah menikah atau berada dalam usia produktif. Kesenjangan ini menandakan

kegagalan hukum dalam menengahi secara efektif konflik yang berakar pada kepentingan Kelas (ekonomi) yang tidak seimbang. Dalam konteks penelitian ini, kesenjangan antara norma dan praktik inilah yang dianalisis menggunakan perspektif Weberian dalam pendekatan socio-legal.

Analisis Konflik Melalui Tiga Dimensi Max Weber

Max Weber memandang masyarakat sebagai arena pertarungan berbagai kelompok sosial yang dibedakan oleh kelas (class), status (status group), dan kekuasaan (power). Ketiga aspek ini memiliki relevansi kuat dalam membaca ketidaksetaraan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan.

Ketimpangan Kelas/Class Conflict (Eksplotasi Ekonomi dan Rasionalitas Kapitalis)

Dalam hubungan industrial, perusahaan sebagai pemilik modal memiliki posisi ekonomi yang lebih kuat dibandingkan pekerja perempuan yang hanya bergantung pada pendapatan kerja. Konflik utama terjadi antara pemilik modal yang berkuasa (herrschaft) dan pekerja yang dikuasai. Pekerja perempuan, yang menduduki posisi lemah dalam pasar kerja global, sering kali dipaksa menerima kondisi kerja eksploitatif (upah di bawah standar, jam kerja panjang) demi mempertahankan penghidupan. Ketimpangan posisi ekonomis ini menyebabkan pekerja perempuan sering mengalami penundukan terhadap kebijakan perusahaan, termasuk:

1. pengurangan hak cuti,
2. penolakan kenaikan upah,
3. PHK setelah melahirkan,
4. beban kerja berlebihan tanpa kompensasi.

Perlindungan hukum mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) merupakan upaya negara meredam konflik Kelas. Namun, dalam banyak kasus pelanggaran, pengusaha bertindak berdasarkan rasionalitas tujuan (rasionalitas instrumental), di mana tujuan efisiensi dan profit lebih diutamakan daripada kepatuhan hukum. Kondisi ini menciptakan lingkaran setan: kerentanan ekonomi mendorong pekerja perempuan menerima pelanggaran hak, sementara pengusaha melihat pelanggaran ini sebagai peluang keuntungan. Kondisi ini menunjukkan bahwa hukum seringkali tidak memiliki daya paksa ketika berhadapan dengan dominasi kekuatan ekonomi perusahaan. Weber menekankan bahwa hukum rasional-legal hanya efektif ketika para aktor sosial memiliki posisi tawar yang relatif setara, sesuatu yang tidak terjadi dalam hubungan kerja perempuan.

Ketimpangan Status (Patriarki dan Diskriminasi Sosial)

Weber menyatakan bahwa status sosial ditentukan oleh kehormatan, nilai budaya, dan struktur normatif yang melekat pada suatu kelompok. Dalam konteks perempuan bekerja, budaya patriarki menempatkan perempuan dalam posisi sosial yang dianggap lebih rendah, emosional, atau kurang rasional dibanding laki-laki. Dalam masyarakat Indonesia yang masih didominasi struktur patriarki, perempuan secara sosial memiliki status kehormatan yang lebih rendah dibandingkan laki-laki, terutama di ranah publik. Bias status ini tercermin dalam:

1. pembatasan promosi jabatan, Walaupun memiliki kualifikasi yang sama, perempuan seringkali diabaikan dalam promosi karena stereotip Status bahwa tanggung jawab domestik (sebagai ibu/istri) akan mengganggu dedikasi profesional.
2. anggapan bahwa perempuan “tidak cocok” untuk posisi manajerial,
3. penolakan perusahaan terhadap pekerja hamil,
4. toleransi terhadap pelecehan seksual karena relasi hierarkis.
5. Pelecehan Seksual: Kasus pelecehan seksual di tempat kerja, misalnya, adalah manifestasi langsung dari konflik Status, di mana status sosial yang rendah memosisikan pekerja perempuan sebagai objek dan rentan terhadap pelanggaran martabat.

Bias status ini menjelaskan mengapa meskipun hukum melarang diskriminasi, praktik diskriminatif tetap berlanjut dalam struktur kerja. Dalam konteks hukum, meskipun terdapat larangan diskriminasi, hukum gagal menembusi dan mengubah ideologi Status yang mengakar kuat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diskriminasi Status ini seringkali dinormalisasi dalam budaya perusahaan (sebagai Kultur Hukum yang negatif), membuat laporan atau penegakan hak menjadi sulit dilakukan.

Ketimpangan Kekuasaan/Power Domination (Dimensi Partai dan Kegagalan Birokrasi)

Menurut Weber, kekuasaan adalah kemampuan kelompok dominan memaksakan kehendaknya meskipun mendapat perlawanan. Dalam hubungan kerja, perusahaan menguasai:

1. regulasi internal,
2. evaluasi kinerja,
3. sistem promosi,
4. mekanisme sanksi,
5. keputusan penerimaan atau pemutusan kerja.

Kekuasaan ini sering dimanfaatkan untuk menekan atau membungkam pekerja perempuan yang berusaha menuntut haknya. Ketakutan atas PHK, demosi, atau stigma sosial membuat pekerja perempuan jarang melaporkan pelanggaran hukum atau pelecehan seksual. Konflik Partai melibatkan perebutan kekuasaan politik dan organisasi. Di sini, tiga 'Partai' utama saling berhadapan:

1. Partai Kapitalis (Asosiasi Pengusaha): Memiliki kekuatan politik dan ekonomi besar untuk melobi dan memengaruhi pembentukan serta penegakan hukum.
2. Partai Buruh (Serikat Pekerja): Representasi kolektif pekerja.
3. Partai Negara (Birokrasi Penegak Hukum): Aparat pengawas ketenagakerjaan dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Analisis socio-legal menunjukkan adanya ketidakseimbangan kekuasaan yang parah. Kelemahan organisasi serikat pekerja (Partai Buruh) di banyak sektor, diperparah dengan tingginya jumlah pekerja perempuan non-formal, membuat daya tawar mereka sangat rendah. Sementara itu, birokrasi negara (Partai Negara), yang seharusnya beroperasi berdasarkan rasionalitas legal (menegakkan hukum secara imparial), seringkali terhambat oleh faktor internal dan eksternal.

1. Keterbatasan Sumber Daya: Inspektorat pengawas ketenagakerjaan yang kurang memadai.
2. Kepentingan Ekonomi: Kecenderungan pemerintah daerah untuk memprioritaskan investasi (kepentingan Partai Kapitalis) daripada penegakan hak buruh.

Akibatnya, hukum (aturan formal) yang seharusnya menjadi instrumen rasional-legal Weberian gagal berjalan optimal, karena Partai Buruh tidak cukup kuat menekan dan Partai Negara tidak mampu menjalankan fungsinya secara independen dari kepentingan Kelas dan Status dominan.

3. Kesenjangan antara Norma dan Realitas: Perspektif Socio-Legal Research

Pendekatan socio-legal dalam penelitian ini menekankan bahwa hukum tidak dapat dipahami semata-mata sebagai teks, tetapi sebagai fenomena sosial yang dipengaruhi struktur, budaya, dan kekuasaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan signifikan antara perlindungan hukum normatif dan realitas implementasinya.

- a) Lembaga Pengawasan Lemah

Pengawas ketenagakerjaan memiliki keterbatasan jumlah, kewenangan, dan sumber daya untuk mengontrol pelanggaran hak pekerja perempuan. Akibatnya, banyak perusahaan melanggar hukum tanpa konsekuensi.

- b) Minimnya Mekanisme Pengaduan yang Aman

Sebagian besar perusahaan tidak memiliki SOP penanganan pelecehan seksual atau mekanisme pengaduan rahasia.

- c) Budaya Patriarki di Tempat Kerja

Nilai budaya menempatkan perempuan sebagai pihak yang "harus menyesuaikan diri" pada struktur maskulin, sehingga hukum menjadi tidak efektif secara substantif.

- d) Rendahnya Kesadaran Hukum Pekerja Perempuan

Minimnya pengetahuan tentang hak ketenagakerjaan membuat pekerja perempuan sulit melakukan perlawanan. Pendekatan socio-legal menegaskan bahwa hukum tidak bekerja di ruang hampa; keberhasilannya ditentukan oleh struktur sosial dan relasi kekuasaan yang mengitarinya.

Relevansi Teori Weber dalam Menilai Efektivitas Perlindungan Hukum

Melalui perspektif Weber, penelitian ini menemukan bahwa:

1. Class: dominasi modal membuat perlindungan normatif tidak berjalan.
2. Status: patriarki melemahkan posisi sosial perempuan sehingga hukum tidak cukup memberi perlindungan.

3. Power: perusahaan memiliki otoritas yang tidak terkontrol, membuat hukum sulit ditegakkan.

Dengan demikian, hukum belum mampu berfungsi sebagai instrumen perlindungan substantif karena:

- a. ketimpangan kekuasaan,
- b. ketimpangan status sosial,
- c. dan ketimpangan ekonomi.

Analisis Weberian ini mengonfirmasi bahwa pelembagaan hukum bagi pekerja perempuan harus dibarengi dengan pembenahan struktur sosial dan mekanisme pengawasan.

SIMPULAN

Temuan ini mengimplikasikan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan memerlukan intervensi yang menyentuh ketiga dimensi konflik Weberian: 1) Implikasi Kelas: Diperlukan mekanisme penegakan hukum yang secara tegas membebaskan sanksi berat (pidana dan denda) kepada pengusaha yang melanggar hak khusus perempuan, mengubah perhitungan rasional-instrumental mereka. 2) Implikasi Status: Perlunya integrasi pendidikan kesetaraan gender di tempat kerja dan sanksi tegas terhadap pelecehan/diskriminasi Status, sejalan dengan ratifikasi dan implementasi UU Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS) di lingkungan kerja. 3) Implikasi Partai: Penguatan kapasitas dan independensi Serikat Pekerja (Partai Buruh), serta reformasi birokrasi penegak hukum (Partai Negara) agar dapat berfungsi sebagai penengah yang netral dan imparial, bebas dari intervensi kepentingan modal.

Dengan demikian, efektivitas perlindungan hukum tidak hanya bergantung pada kualitas regulasi, tetapi pada kemampuan sistem sosial-politik-ekonomi Indonesia untuk menyeimbangkan pertarungan multidimensi Kelas, Status, dan Partai yang mengancam hak-hak pekerja perempuan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dr. Agusmidah, SH. M.Hum dan Dr. Dedi Harianto, SH. M.Hum selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan masukan berharga selama penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara atas fasilitas yang diberikan.

REFERENSI

- Giddens, Anthony, *Sociology*, Edisi Keenam, (Cambridge: Polity Press, 2009), hlm. 53
- Parsons, Talcott, *The Structure of Social Action*, Jilid 2, (New York: The Free Press, 1937), hlm. 550
- Soemardjan, Selo, *Perubahan Sosial di Yogyakarta*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1980), hlm. 120-125
- Weber, Max, *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*, Diedit oleh Guenther Roth dan Claus Wittich, (Berkeley: University of California Press, 1978), hlm. 926-939
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 76 dan 81
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang No. 21 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual.
- A.B. Mulyono, Rasionalitas Kapitalis dan Eksploitasi Tenaga Kerja, *Jurnal Ekonomi Politik*, Vol. 10, No. 2 (2020), hlm. 145
- B. Haryanto, Patriarki dan Subordinasi Gender dalam Struktur Kerja Manufaktur, *Jurnal Sosiologi Indonesia*, Vol. 15, No. 1 (2021), hlm. 78-82
- S. Purwanto, Tantangan Birokrasi Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Perspektif Weberian, *Jurnal Hukum Administrasi Negara*, Vol. 8, No. 3 (2019), hlm. 210
- Data Kementerian Ketenagakerjaan RI, *Tingkat Keterwakilan Perempuan dalam Kepengurusan Serikat Pekerja Tahun 2022*, (Jakarta: Kemnaker, 2023)
- Laporan tahunan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta, *Diskriminasi dan Kekerasan di Tempat Kerja*, (Tahun Publikasi), hlm. 45-50

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Indonesia Berdasarkan Teori Konflik Sosial Max Weber, Putri Syakbania Dalimunthe, Agusmidah, Dedi Harianto 13365

Laporan NGO ketenagakerjaan yang menyoroti diskriminasi gender dan pelanggaran hak maternitas di sektor industri

Laporan ILO, Women in the Informal Economy: A Global Picture, (Geneva: ILO, 2023), hlm. 35-40
(Digunakan sebagai data pendukung kerentanan pekerja perempuan)

Permenaker terkait perlindungan khusus perempuan