

## STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN (STUDI DI KOTA CIREBON)

**Irma Maulida, Montisa Mariana**

Fakultas Hukum, Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon, Indonesia  
[irmafhugj@gmail.com](mailto:irmafhugj@gmail.com); [montisa.fhugj@gmail.com](mailto:montisa.fhugj@gmail.com)

### Abstract

*Work relationship is a relationship between workers and employers that occur after an employment agreement. Although it has created a working relationship between the two parties, in its implementation it is not in accordance with matters that have been agreed or regulated in the legislation in the form of a work agreement. This is interesting to be seen and examined, because if we talk about female workers, actually female workers have privileges or privileges that are not owned by male workers. Although in reality, these rights are not granted or cannot be exercised. The problem in this research is, what are the forms of rights possessed by women workers, and what are the strategies carried out by the Cirebon City Manpower Office in providing protection to female workers. The research method in this writing is descriptive research, with data collection techniques through direct interviews in the Cirebon City Labor Office and Documentation Studies. The results of the study showed that women workers rarely report. This happens because if there is a problem, it can be resolved at the company level. The strategy undertaken by the Manpower Office to provide protection to female workers is to conduct socialization both in class rooms and door to door.*

**Keywords :** *Work relations; Women Worker; Manpower Office.*

### Abstrak

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Meskipun sudah menimbulkan hubungan kerja antara kedua belah pihak, namun dalam pelaksanaannya tidak sesuai dengan hal-hal yang telah disepakati atau diatur dalam peraturan perundang-undangan berupa perjanjian kerja. Hal ini menarik untuk dilihat dan ditelisik, karena jika kita berbicara mengenai tenaga perempuan, sebenarnya tenaga kerja perempuan memiliki *privilege* atau keistimewaan yang tidak dimiliki oleh tenaga kerja laki-laki. Walaupun didalam kenyataannya, hak tersebut tidak diberikan atau tidak dapat terlaksana. Permasalahan di dalam penelitian ini adalah, bagaimanakah bentuk hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja perempuan, dan apa sajakah strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan. Metode penelitian di dalam penulisan ini adalah *descriptive research*, dengan teknik pengambilan data melalui wawancara langsung di dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dan Studi Dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jarang terjadi pelaporan yang dilakukan oleh tenaga kerja perempuan. Hal ini terjadi karena apabila ada permasalahan, hal tersebut bisa diselesaikan di tingkat perusahaan. Strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan adalah melakukan sosialisasi baik secara *class room* maupun *door to door*.

**Kata kunci :** Hubungan kerja; Pekerja Perempuan; Dinas Tenaga Kerja.

### **A. Pendahuluan**

Pelaksanaan dalam pembangunan nasional bagi tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting, sehingga diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat manusia sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2):

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pemerintah dalam hal ini berusaha menyediakan lapangan kerja untuk warga negaranya bertujuan untuk penghidupan yang lebih layak karena dengan adanya lapangan kerja, masyarakat dapat membantu perekonomian negara dengan melakukan pekerjaan. Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan peluang bagi angkatan kerja laki-laki maupun perempuan. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan ketrampilan yang khusus lebih banyak memberi peluang bagi pekerja perempuan.<sup>1</sup>

Perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah tersebut seringkali kurang mendapat perhatian dari pemerintah, dari perjanjian kerja sampai dengan hak-hak yang berkaitan dengan tenaga kerja. Perjanjian kerja dalam hal ini berperan penting, karena pada dasarnya hal tersebut mencakup hak dan kewajiban pengusaha maupun tenaga kerja yang akan menimbulkan hubungan kerja antara kedua belah pihak.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.<sup>2</sup> Meskipun sudah menimbulkan hubungan kerja antara kedua belah pihak, namun dalam pelaksanaannya tidak sesuai dengan hal-hal yang telah disepakati atau diatur dalam peraturan perundang-undangan

---

<sup>1</sup><http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/3754/1/fkm-kalsum.pdf>

<sup>2</sup> Lalu Husni, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hal. 53.

berupa perjanjian kerja. Ada beberapa kasus yang terkait dengan pekerja perempuan antara lain berupa kasus pelecehan seksual maupun hal-hal yang berkaitan dengan pekerja perempuan di tempat kerja.

Pekerja perempuan banyak yang mengeluh di tempat kerja, karena ada yang mengaku pernah mengalami pelecehan oleh teman laki-laki sekantornya. Bahkan ada juga yang pernah ditegur atasan karena setiap bulan harus absen karena sakit pada saat datang bulan (menstruasi) atau mabuk pada saat bulan-bulan pertama hamil. Belum lagi sindiran-sindiran karena terlalu sering cuti hamil dan melahirkan. Tragisnya banyak perusahaan yang memecat karyawan perempuan karena hanya minta izin tidak masuk kantor karena sakit akibat datang bulan.<sup>3</sup>

Ada pula yang mencantumkannya dalam peraturan perusahaan, namun terkesan mempersulit pelaksanaannya. Berbagai prosedur yang terkadang tak masuk akal harus dilalui sebelum akhirnya perusahaan memberikan cuti kepada pekerjanya. Lina, mahasiswi Universitas Padjajaran Bandung yang pernah bekerja di pabrik sepatu mengatakan, ada pabrik yang menuntut buruh perempuannya harus memperlihatkan pembalut yang dipakainya sebelum memberikan cuti haid.<sup>4</sup>

Dilihat dari kasus di atas penulis mencoba mengangkat persoalan Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dalam Perlindungan Pekerja Perempuan. Perlindungan Pekerja Perempuan dalam penelitian ini mengangkat mengenai hal-hal yang menyangkut pekerja perempuan antara lain hak-hak khusus pekerja perempuan, keselamatan dan kesehatan pekerja serta mengenai kendala-kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dalam Perlindungan Pekerja Perempuan. Berdasarkan latar belakang diatas, hal tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini dengan mengambil judul **STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN (Studi di Kota Cirebon)**.

## B. Metode Penelitian

---

<sup>3</sup>[http://www.ccde.or.id/index.php?option=com\\_content&view=article&id=301:dimana-hak-hak-pekerja-perempuan&catid=1:lensa&Itemid=2](http://www.ccde.or.id/index.php?option=com_content&view=article&id=301:dimana-hak-hak-pekerja-perempuan&catid=1:lensa&Itemid=2) diakses tanggal 19 Juli 2020.

<sup>4</sup><http://www.suaramerdeka.com> diakses tanggal 19 Juli 2020.

Metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan dengan cara mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporan.<sup>5</sup> Istilah metodologi berasal dari kata metode yang berarti jalan, namun demikian, menurut kebiasaan metode dirumuskan dengan kemungkinan-kemungkinan suatu tipe yang dipergunakan dalam penelitian dan penilaian.<sup>6</sup>

### **1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif. Penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan penggalian mendalam dengan informan/sumber yang sangat memahami masalah yang akan diteliti. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti merupakan suatu nilai dibalik data yang tampak.<sup>7</sup>

### **2. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif (*Descriptive Research*), yaitu penelitian yang menggambarkan atau melukiskan situasi tertentu berdasarkan data yang diperoleh dilapangan secara terperinci sesuai dengan focus penelitian yang telah ditetapkan.<sup>8</sup> Pada jenis penelitian ini, hasil dari laporan penelitian akan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka. Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang akhirnya menuju kepada penyelesaian masalah.<sup>9</sup>

Peneliti akan mengkaji terlebih dahulu terkait hak-hak yang dimiliki oleh pekerja perempuan di kota Cirebon. Selanjutnya peneliti akan menganalisis implementasi dari hak yang dimiliki oleh pekerja perempuan, dan apa saja strategi

---

<sup>5</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, PT Bumi Aksara, 2003, hal.1

<sup>6</sup> Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, Universitas Indonesia Press, 2012, hal.5

<sup>7</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta, 2007, hal.3

<sup>8</sup> Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, Remaja Rosda Karya, 2004, hal.131

<sup>9</sup> *Ibid*, hlm.16

yang dilakukan oleh dinas Tenaga Kerja dalam melindungi hak-hak pekerja perempuan.

### **3. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian akan dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon yang beralamat di Jalan Cipto Mangunkusumo Kota Cirebon. Waktu Penelitian dilakukan dari Bulan Mei-Juli 2020.

### **4. Objek Penelitian**

Obyek / Responden yang akan diwawancara di dalam penelitian ini kurang lebih berjumlah 2 orang. Mereka merupakan Perwakilan dari Dinas Tenaga Kerja yang menangani kasus laporan dari pekerja di kota Cirebon, khususnya pekerja perempuan.

### **5. Jenis dan sumber Data**

Sumber data yang diambil di Penelitian ini ada 2 jenis, yaitu :

- a. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung melalui penelitian lapangan dengan melakukan wawancara serta mendokumentasikan hasil penelitiannya. Wawancara akan dilakukan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.
- b. Data sekunder yaitu data-data yang didapat dari peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku dan buku-buku hukum yang terkait sebagai data pendukung untuk data primer dalam menganalisa persoalan yang penulis teliti.
- c. Data tersier yaitu bahan hukum penunjang atau pelengkap seperti kamus hukum, website dan media massa.

### **6. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang sesuai dengan hal-hal yang diteliti, penelitian dilakukan dengan mengumpulkan sumber data baik primer maupun sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

#### **a. Wawancara Langsung**

Wawancara adalah situasi peran antara pribadi bertatap muka, ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada

responden.<sup>10</sup> Wawancara akan langsung dilakukan oleh peneliti kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon secara terstruktur, jadi format wawancara akan dipersiapkan terlebih dahulu oleh peneliti. Selain wawancara terstruktur, peneliti juga akan mempergunakan teknik wawancara informal, dimana peneliti akan melakukan wawancara dengan melakukan percakapan tanpa skrip, sehingga pertanyaan yang muncul adalah pertanyaan yang spontan.

#### b. Studi Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang berwujud sumber data tertulis atau gambar. Sumber tertulis atau gambar berbentuk dokumen resmi, buku, majalah, arsip, dokumen pribadi dan foto yang terkait dengan permasalahan penelitian.

### C. Hasil dan Pembahasan

Perusahaan wajib memberikan hak dan perlindungan untuk pekerja yang sudah diatur didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kewajiban perusahaan terhadap hak-hak pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah sebagai berikut :

1. Pengusaha dilarang memperkerjakan antara pukul 23.00 sampai 07.00 terhadap pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun (Pasal 76 ayat (1)).
2. Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya, baik bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara 23.00 sampai 07.00 (Pasal 76 ayat (2)).
3. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00 (Pasal 76 ayat (3)) wajib:
  - a. memberikan makanan dan minuman yang bergizi; dan
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

---

<sup>10</sup>Amirrudin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2006, hal.82

4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antarjemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00 (Pasal 76 ayat (4)).
5. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan pada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid (Pasal 81 ayat 1).
6. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 1).
7. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak beristirahat 1,5 bulan atau sesuai perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 2).
8. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83 ).
9. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 78) yang perhitungannya diatur didalam Kepmenakertrans RI NO.KEP.102/MEN/IV/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.
10. Pengusaha wajib memberikan Tunjangan Hari Raya/THR kepada pekerja perempuan yang mempunyai masa kerja 1 bulan secara terus menerus atau lebih yang diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja di perusahaan.
11. Pengusaha wajib mengikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja.
12. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud pasal 89 (pasal 90).

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, sebagian besar hak- hak pekerja perempuan sudah dilaksanakan oleh Perusahaan atau Pengusaha, seperti pemberian Tunjangan Hari Raya, pemberian upah lembur,

pemberian cuti melahirkan dan pendaftaran karyawan atau tenaga kerja di Jaminan Kesehatan. Hak-hak tersebut adalah hak yang sangat *common* (umum) di dalam dunia pekerjaan.

Namun, ada beberapa hal yang belum dilaksanakan oleh sebagian besar perusahaan atau pengusaha yang ada di Kota Cirebon. Ada beberapa tempat bekerja yang mempekerjakan perempuan dalam kurun waktu jam 23.00-05.00 yang tidak menyediakan antar jemput bagi para pekerja perempuan. Hal ini tentunya merupakan hal yang kurang baik karena para pekerja perempuan yang bekerja dalam kurun waktu tertentu di malam hari, haruslah mendapatkan hak-hak seperti jaminan antar jemput dari perusahaan serta perusahaan juga diwajibkan untuk memberikan makanan dan minuman yang bergizi.

Selain itu, penyediaan tempat menyusui (ASI) sebagaimana sudah diatur di dalam Peraturan Daerah Kota Cirebon juga sudah merupakan keharusan, karena perusahaan diharuskan memiliki tempat laktasi bagi pekerja perempuan yang masih memiliki bayi. Perusahaan-perusahaan besar yang memiliki karyawan di atas 1000 orang, biasanya sudah memiliki tempat laktasi. Demikian pula mall atau pusat perbelanjaan. Namun perusahaan-perusahaan kecil belum dapat memenuhi ketentuan tersebut.

Apabila terjadi perselisihan antara perusahaan dan tenaga kerja/karyawan, biasanya hal tersebut diselesaikan secara internal di perusahaan terlebih dahulu. Sehingga sangat jarang Dinas Tenaga Kerja menyelesaikan persoalan terkait pemenuhan hak-hak pekerja perempuan selama 5 tahun terakhir. Hal ini ditengarai dikarenakan hubungan antara Pengusaha dan tenaga kerja yang semakin harmonis, sehingga permasalahan antara Perusahaan dan tenaga kerja di selesaikan secara internal dan kekeluargaan terlebih dahulu<sup>11</sup>

Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon melakukan berbagai strategi untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan di kota Cirebon. Salah satunya dengan terus memberikan pembinaan yang diimplementasikan melalui sosialisasi *class room* atau sosialisasi *door to door*. Yang menjadi pokok perhatian

---

<sup>11</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Jaja Sudjana, SAP.,MSi, KAsi Pencegahan Penyelesaian Perselisihan Perhubungan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, 2020

di dalam sosialisasi adalah peraturan perusahaan yang bersangkutan, karena di dalam peraturan perusahaan termaktub hak dan kewajiban para pekerja. Hal tersebut menjadi penting karena banyak pekerja yang tidak memahami hak dan kewajibannya dalam pekerjaan. Di tahun 2020 ini, Dinas Tenaga Kerja menargetkan untuk melakukan sosialisasi kepada 150 perusahaan, walaupun target tersebut harus direvisi karena adanya Pandemi Covid 19 ini.<sup>12</sup>

Hambatan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon di dalam melakukan perlindungan terhadap pekerja perempuan, dapat dibagi menjadi 2, yaitu hambatan internal dan hambatan eksternal. Yang termasuk ke dalam hambatan internal, adalah hal-hal sebagai berikut :

1. Masalah Pendanaan yang belum maksimal
2. Tidak tersedianya kendaraan Operasional
3. Kurangnya Sumber daya manusia (SDM) di bagian Penyelesaian perselisihan perhubungan Dinas Tenaga Kerja. Bagian ini hanya memiliki 5 personil sedangkan banyak yang harus *dihandle*, termasuk diantaranya sosialisasi dan pengaduan langsung.

Sedangkan yang masuk ke dalam kategori hambatan eksternal adalah, tidak sesuainya jadwal antara Dinas Tenaga Kerja dan Pengusaha di dalam melakukan sosialisasi, baik secara *class room* maupun *door to door*. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja juga mengalami kesulitan untuk langsung berinteraksi dengan para tenaga kerja, karena di dalam sosialisasi yang dilakukan oleh Dinas, lebih banyak dihadiri oleh Bagian HRD. Sehingga Dinas Tenaga Kerja mengganti strategi sosialisasi *class room* dengan sosialisasi *door to door* dengan mengundang 5 orang tenaga kerja. Hal ini dilakukan agar tenaga kerja juga memahami apa yang disosialisasikan oleh Dinas Tenaga Kerja.

#### **D. Simpulan**

Hak-hak tenaga kerja perempuan di Kota Cirebon sebagian besar sudah dilaksanakan oleh perusahaan atau pengusaha, seperti pemberian upah lembur, THR, cuti melahirkan maupun pendaftaran di Jaminan Kesehatan. Hal-hal yang

---

<sup>12</sup> *Ibid*

belum terakomodir secara utuh adalah antar jemput bagi para pekerja perempuan yang bekerja dalam rentang waktu 23.00-05.00.

Selain itu, belum tersedianya ruang laktasi atau menyusui bagi para pekerja perempuan. Dinas Tenaga Kerja berupaya mensosialisasikan terkait hak-hak pekerja perempuan ini melalui sosialisasi *class room* atau *door to door*.

### **Daftar Pustaka**

Amirrudin, 2006. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.

Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, 2003. *Metodologi Penelitian*, Jakarta, PT Bumi Aksara.

Hardijan Rusli, 2004. *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Irawan Soejito, 1990. *Hubungan Pemerintah Pusat dan Daerah*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Lalu Husni, 2006. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Lexy J Moleong, 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, Remaja Rosda Karya.

Philipus .M. Hadjon, 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat*, PT. Bina Ilmu, Surabaya.

Ramdlon Naning, 1983. *Cita dan Citra Hak-Hak Asasi Manusia di Indonesia*, Liberty, Jakarta.

Soerjono Soekamto, 2012. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, Universitas Indonesia Press.

Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta.

Suharyoto, 2010. *Modul Diklat Pengawas Ketenagakerjaan Norma Perlindungan Pekerja Perempuan*, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai, Jakarta.

Zaeni Asyhadie, 2007. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/3754/1/fkm-kalsum.pdf>

[http://www.ccde.or.id/index.php?option=com\\_content&view=article&id=301:dimana-hak-hak-pekerja-perempuan&catid=1:lensa&Itemid=2](http://www.ccde.or.id/index.php?option=com_content&view=article&id=301:dimana-hak-hak-pekerja-perempuan&catid=1:lensa&Itemid=2)

<http://www.suaramerdeka.com>