

Edukasi Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003 Pada Pekerja Perempuan PT Charoen Pokphand Indonesia

Sritami Santi Hatmini*, Setyasih Harini, Lailatul Lufiah

Program Studi Hubungan Internasional, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia

*Korespondensi: sritami.santi.hatmini@unisri.ac.id

Abstrak

Pekerja perempuan di PT Charoen Pokphand Indonesia side Sragen Jawa Tengah masih menganggap posisi mereka hanyalah sebagai *supporting*, yang tidak memiliki hak sebagai pekerja yang sama dengan posisi pekerja laki-laki. Perempuan yang masuk ke ranah publik dan menjadi pekerja di perusahaan manufaktur tidak memiliki hak atas persamaan upah, perlindungan dari tindak kekerasan seksual baik secara verbal maupun non-verbal serta problematika lain yang mengancam peran perempuan di ranah kerja. Hal tersebut karena pemahaman yang kurang atas Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003. Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian ini adalah melalui ceramah dan diskusi. Evaluasi dilakukan dengan memberikan kuisioner pretes dan postes untuk mengetahui efektivitas kegiatan. Hasil evaluasi menunjukkan terjadi peningkatan pemahaman peserta setelah dilakukan edukasi. Rata-rata nilai pretes peserta sebelum kegiatan adalah 37.14 dan postes adalah 82.86. Kenaikan nilai tes menunjukkan kegiatan edukasi yang telah dilakukan telah meningkatkan pemahaman pekerja perempuan pada PT Charoen Pokphand Indonesia tentang Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003.

Kata kunci: pekerja perempuan, UU tenaga kerja

Abstract

Female workers at PT Charoen Pokphand Indonesia side Sragen, Central Java still consider their position only as supporting, which does not have the same rights as workers as male workers. Women who enter the public sphere and become workers in manufacturing companies do not have the right to equal wages, protection from acts of sexual violence both verbal and non-verbal and other problems that threaten the role of women in the workplace. This is due to a lack of understanding of the Manpower Law No.13 of 2003. The method of implementing this service activity is through lectures and discussions. Evaluation is carried out by giving pretest and posttest questionnaires to determine the effectiveness of the activity. The evaluation results showed that there was an increase in participants' understanding after the education was carried out. The average pretest score of participants before the activity was 37.14 and posttest was 82.86. The increase in test scores shows that the educational activities that have been carried out have increased the understanding of female workers at PT Charoen Pokphand Indonesia regarding Labor Law No.13 of 2003.

Keywords: female workers, labor law

Submit: Agustus 2023

Diterima: September 2023

Publis: November 2023



Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY-NC-ND 4.0)

1. Pendahuluan

Sragen adalah salah satu Kabupaten termiskin di Jawa Tengah yang mana menempati urutan ke 8 dari 10 kabupaten termiskin berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2021 (BPS, 2021). Kemiskinan yang terjadi di Kabupaten Sragen akibat rendahnya sumber daya, pendidikan dan ketersediaan lapangan pekerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja. Hal ini diperparah dengan adanya Covid-19 yang terjadi pada tahun 2020-2022 lalu. Guncangan ekonomi akibat pandemi Covid-19 menimpa berbagai wilayah termasuk Kabupaten Sragen. Hal tersebut diketarai dengan tingginya angka kemiskinan di Kabupaten Sragen setelah terjadi Covid-19. Kemiskinan merupakan salah satu permasalahan utama di Kabupaten Sragen. Dalam skala regional, Badan Pusat Statistik (BPS) merilis data yang menunjukkan bahwa Sragen termasuk dalam salah satu wilayah yang memiliki tingkat kemiskinan cukup tinggi sebesar 14,02% di wilayah Jawa Tengah, lebih tinggi dari rata-rata tingkat kemiskinan Indonesia yang bernilai 10,64% (Candra Jati Kusuma 2022). Pola sebaran penduduk miskin di Sragen teridentifikasi di wilayah Kecamatan Sumberlawang dengan jumlah penduduk miskin sebanyak 20719 jiwa dari total penduduk sebanyak 44197 jiwa. Wilayah dengan jumlah penduduk miskin terbanyak kedua adalah Kecamatan Tanon, jumlah masyarakat miskin pada daerah tersebut teridentifikasi sebanyak 20155 jiwa atau setara 30% dari total penduduknya (Arif et al. 2020).

Kemiskinan menjadi masalah yang kompleks karena dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling terkait, antara lain tingkat pendapatan masyarakat, pengangguran, kesehatan, pendidikan, akses terhadap barang dan jasa, lokasi, geografis, gender dan lingkungan (Arif et al. 2020). Kemiskinan tidak lagi dipahami

hanya sebatas ketidakmampuan ekonomi, tetapi juga kegagalan memenuhi hak-hak dasar dan perbedaan perlakuan bagi seseorang atau sekelompok orang dalam menjalani kehidupan secara bermartabat. Faktor lain yang menyebabkan timbulnya kemiskinan yaitu ketersediaan lapangan pekerjaan yang rendah. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) melalui pendataan Sakernas, pada tahun 2022, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Sragen berjumlah 10,16% dengan pembagian 2,27% adalah laki-laki dan 7,89% adalah perempuan. Hal ini dapat menjadi tolak ukur bahwa ketersediaan lapangan pekerjaan di Kabupaten Sragen masih tergolong rendah. Persentase pengangguran perempuan lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki juga menjadi pertanyaan di benak sanubari. Tingginya angka kemiskinan membuat perempuan turut andil dalam mencari penghasilan untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Namun realitanya, masih banyak perempuan yang menganggur karena kurangnya akses terhadap pekerjaan.

PT Charoen Pokphan Indonesia side Sragen yang berlokasi di Desa Pagak, Kecamatan Sumberlawang, Kabupaten Sragen menjawab keresahan bagi perempuan yang ingin turut andil dalam mencari penghasilan. Pada PT Charoen Pokphan Indonesia side Sragen, sebanyak 90% karyawan didominasi oleh perempuan. Banyaknya pekerja perempuan di PT Charoen Pokphan side Sragen ini bukanlah tanpa alasan. Selain karena desakan ekonomi keluarga, syarat yang mudah untuk diterima bekerja seperti ijazah SMP atau SMA, sehat jasmani dan rohani, mampu mengikuti masa training dan bersedia bekerja secara *shifting*, membuat banyak perempuan berminat dan bekerja pada perusahaan manufaktur tersebut.

Problematika muncul saat para pekerja di PT Charoen Pokphan Indonesia

side Sragen menganggap bahwa posisi mereka hanyalah sebagai *supporting*, yang tidak memiliki hak sebagai pekerja yang sama dengan posisi pekerja laki-laki. Perempuan yang masuk ke ranah publik dan menjadi pekerja di perusahaan manufaktur tidak memiliki hak atas persamaan upah, perlindungan dari tindak kekerasan seksual baik secara verbal maupun non-verbal serta problematika lain yang mengancam peran perempuan di ranah kerja. Padahal pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Selain itu, dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 bertuliskan bahwa “Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Namun meskipun demikian, adanya peraturan tertulis mengenai perlindungan bagi pekerja perempuan di sektor publik seolah tidak berfungsi dengan optimal. Salah satu penyebabnya adalah ketidaktahuan para pekerja perempuan atas hak dan kewajibannya, sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003.

Studi lain tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dilakukan oleh (Prajnaparamita 2019). Pada penelitian tersebut, menghasilkan penemuan bahwa masih banyak perempuan yang bekerja di malam hari yang mana dalam hukum positif saat ini relatif terdapat pelanggaran. Dalam Pasal 76 menjelaskan bahwa pekerja yang tidak memenuhi usia yang ditentukan (kurang dari 18 tahun) tidak diperkenankan bekerja sebelum atau sesudah waktu yang ditentukan dalam Undang-Undang ini. Selain itu, diatur pula mengenai pembatasan jam kerja yang mana adanya larangan kerja malam hari dan batas waktu lembur. Seharusnya, jam lembur dimulai pada pukul 23.00 namun masih

banyak perusahaan yang melaksanakan jam lembur dipercepat satu jam sebelumnya yaitu menjadi pukul 22.00. Percepatan jam mulai lembur ini tidak dibarengi dengan batas berakhirnya pekerjaan lembur yang juga dipercepat satu jam. Batas berakhirnya pekerjaan lembur tetap sama yaitu jam 07.00.

Minimnya pengetahuan dan kesadaran pekerja perempuan di PT. Charoen Pokphan Indonesia side Sragen Jawa Tengah akan posisi mereka di ranah publik mendorong perlunya diselenggarakan kegiatan sosialisasi dan edukasi penguatan peran perempuan pekerja mengenai hak-hak pekerja perempuan dengan berpijak pada Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003. Adanya kegiatan sosialisasi dan edukasi ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih informatif kepada pekerja perempuan di PT Charoen Pakphon Indonesia side Sragen Jawa Tengah tentang pentingnya Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003.

2. Metode Pelaksanaan

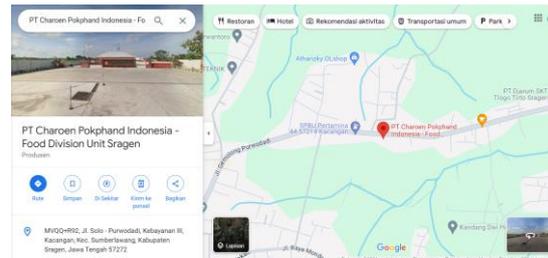
Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan di PT Charoen Pokphan Indonesia side Sragen Jawa Tengah dengan peserta adalah pekerja perempuan sebanyak 21 orang pada bulan Agustus 2023. Metode pelaksanaan kegiatan adalah edukasi melalui ceramah dan diskusi. Evaluasi dilakukan dengan memberikan tes awal (*pretes*) dan tes akhir (*postes*) kepada peserta untuk melihat efektivitas kegiatan yang telah dilakukan. Butir pertanyaan yang ditanyakan kepada peserta kegiatan disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Pertanyaan kuisisioner kepada peserta kegiatan pengabdian

No	Pertanyaan
1	Apakah Anda pernah mendengar Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003?
2	Apakah yang Anda ketahui tentang Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003?
3	Apakah Anda sudah mendapatkan semua hak pekerja menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003?
4	Apakah sebagai pekerja perempuan, Anda sudah mengetahui hak Perlindungan Jam Kerja?
5	Apakah sebagai pekerja perempuan, Anda sudah mengetahui hak Perlindungan Masa Haid?
6	Apakah sebagai pekerja perempuan, Anda sudah mengetahui hak Perlindungan selama Cuti Hamil?
7	Apakah sebagai pekerja perempuan, Anda sudah mengetahui hak Hak Menyusui?

3. Hasil Dan Pembahasan

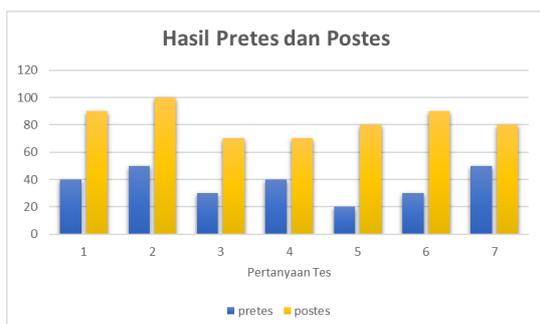
PT Charoen Pokphan Indonesia side Sragen Jawa Tengah terletak di Desa Pagak, Kecamatan Sumberlawang, Kabupaten Sragen, Jawa Tengah. PT Charoen Pokphan merupakan salah satu perusahaan yang tergabung dalam Charoen Pokphan Group Indonesia (CP Group) yang bergerak pada bidang agribisnis, yaitu produksi pengolahan ayam dengan beberapa produk yaitu Fiesta dan Champ. Selain memproduksi olahan ayam, PT Charoen Pokphan Indonesia side Sragen Jawa Tengah juga menjual pakan ayam dan penjualan Day Old Chicken (DOC). Menempati area seluas 4,6 hektar, PT Charoen Pokphan Indonesia side Sragen Jawa Tengah memiliki kemampuan produksi 4.000 ekor per jam dengan jumlah pekerja sekitar \pm 1.000 orang dengan 90% pekerjanya adalah perempuan.



Gambar 1. Peta lokasi kegiatan pengabdian masyarakat

Sebelum pengabdian melakukan sosialisasi dan edukasi, dilakukan identifikasi kepada para pekerja perempuan di PT Charoen Pokphan Indonesia side Sragen Jawa Tengah dengan membagikan kuisisioner untuk langsung diisi oleh para peserta. Selanjutnya, untuk mengetahui keberhasilan dari pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, para peserta kembali diberikan kuisisioner untuk diisi guna mengetahui seberapa banyak pemahaman atas sosialisasi Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dilaksanakan. Sikap para peserta selama pelaksanaan kegiatan pengabdian ini adalah baik dan antusias dalam memperhatikan materi yang dipaparkan. Hal ini didukung oleh Manajer Operasional PT Charoen Pokphan Indonesia side Sragen Jawa Tengah yang memfasilitasi kegiatan dengan menyediakan waktu, tempat dan fasilitas pendukung lainnya.

Sebelum dilakukan kegiatan edukasi, peserta diberikan pertanyaan awal (pretes) dan diperoleh nilai rata-rata 37.14. Kemudian setelah dilakukan edukasi peserta kembali diberikan pertanyaan yang sama dengan pretes dan diperoleh rata-rata tes akhir (postes) sebesar 82.86. Dengan adanya peningkatan nilai rata-rata hasil tes menunjukkan telah terjadi peningkatan pemahaman pekerja perempuan tentang Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003. Peningkatan hasil tes disajikan pada gambar 2.



Gambar 2. Hasil pretes dan postes

Hasil yang didapatkan ketika pengidentifikasian pengetahuan para pekerja perempuan di PT Charoen Pokphan Indonesia site Sragen Jawa Tengah adalah sebagian besar dari pekerja perempuan tidak mengetahui adanya Undang-Undang tersebut. Mereka menjalani pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan yang berlaku tanpa mencari informasi mengenai Undang-Undang yang berkaitan. Hal ini bukan tanpa alasan, para pekerja perempuan tidak mencari informasi karena menganggap bahwa peraturan perusahaan merupakan hal yang harus dipatuhi. Jika tidak patuh, mereka takut akan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga akibatnya akan menganggur. Selain itu, rendahnya pendidikan juga menjadi dasar dari kurangnya inisiatif dalam mencari informasi. Desakan perekonomian keluarga turut menjadi sumbangsih alasan terbesar bagi para pekerja perempuan untuk masuk dan bekerja demi memenuhi pendapatan keluarga. Sebagaimana diketahui bahwa perempuan lebih rentan mengalami PHK dibandingkan dengan laki-laki karena beberapa faktor yaitu perempuan dianggap lebih lemah secara fisik dan mental, diskriminasi dan faktor lainnya (Dewi, Ni Komang Arini Styawati, and I Wayan Arthanaya 2022). Sehubungan dengan kegiatan sosialisasi dan edukasi yang mana masih banyak pekerja perempuan yang belum mengetahui hak-hak mereka di dalam UU Ketenagakerjaan, maka dari itu pengabdian

menjelaskan bentuk-bentuk hak yang didapatkan para pekerja perempuan.

Kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan yang tertuang dalam Pasal 5 dan 6 UU Ketenagakerjaan, tertulis bahwa adanya kesamaan hak antara tenaga kerja baik laki-laki maupun perempuan tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan di pasar kerja yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 5

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

Pasal 6

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Beberapa isu pokok tenaga kerja perempuan selain berkaitan dengan upah dan diskriminasi, yaitu tentang jaminan sosial, perlindungan kehamilan, bekerja pada malam hari, pemutusan hubungan kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Beberapa isu tersebut tercantum dalam UU Ketenagakerjaan diantaranya Pasal 76 mengatur tentang larangan bekerja pada malam hari, Pasal 81 mengatur perlindungan fungsi reproduksi, dan Pasal 82 ayat (1) mengatur tentang perlindungan kehamilan.

Pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, tim pelaksana

memaparkan materi mengenai bentuk-bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

Perlindungan Jam Kerja

Perlindungan kerja malam bagi pekerja perempuan diatur dalam UU Ketenagakerjaan yaitu dari pukul 23.00 sampai pukul 07.00, dengan ketentuan (1) pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00; (2) pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, jika bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Selain itu, bagi pekerja perempuan yang lembur harus mendapatkan beberapa fasilitas yaitu mendapatkan makanan dan minuman bergizi serta mendapatkan layanan antar dan jemput dengan menetapkan lokasi penjemputan yang aman. Makanan dan minuman bergizi memiliki kriteria harus memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja, makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang, penyediaan ruangan dan peralatan untuk makan harus layak serta memenuhi syarat higienis, serta penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan harus bervariasi.

Perlindungan Masa Haid (*Cuti Haid*)

Perlindungan bagi pekerja perempuan ketika dalam masa haid diatur dalam Pasal 81 UU Ketenagakerjaan. Pekerja perempuan yang sedang haid (menstruasi) tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh dan wajib memberitahukannya kepada manajemen perusahaan. Namun dalam pelaksanaannya, khususnya di PT

Charoen Pokphan Indonesia site Sragen Jawa Tengah, para pekerja perempuan lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir. Dengan kata lain jika mengambil cuti haid, maka dianggap tidak hadir sehingga gaji dipangkas sesuai kehadiran di presensi.

Perlindungan selama Cuti Hamil (*Cuti Hamil dan Melahirkan*)

Masalah cuti hamil dan melahirkan diatur dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 82. Dalam hal ini pekerja perempuan mendapatkan hak untuk cuti selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan lagi sesudah melahirkan. Sehingga, total cuti yang didapatkan yaitu 3 bulan lamanya sesuai perhitungan dokter kandungan atau bidan. Selain itu, pekerja perempuan yang mengalami keguguran juga mendapatkan cuti selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Hak Menyusui

Peraturan mengenai hak menyusui terdapat pada Pasal 83 yang mana setiap pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan untuk menyusui anaknya meskipun dilakukan selama waktu kerja. Kesempatan menyusui tersebut menjadi hak para pekerja perempuan yang memiliki anak. Sesuai rekomendasi WHO, hak masa menyusui tersebut sekurang-kurangnya selama 2 tahun (Susiana 2017). Realita yang terjadi pada pekerja perempuan di PT Charoen Pakphon Indonesia site Sragen Jawa Tengah, kompensasi atas hak menyusui atau minimal pemerah ASI tersebut hanya dapat dilakukan secara efektif jika antara lokasi rumah dekat dengan perusahaan. Beberapa ibu memilih untuk menyimpan stok asi ataupun memberikan susu formula kepada bayi karena keterbatasan waktu dan jarak.

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk Sosialisasi dan Edukasi Peran Perempuan dibalik Hegemoni Pekerja Perempuan Era Global di PT Charoen Pokphan Indonesia site Sragen Jawa Tengah dapat dikatakan telah berhasil dilaksanakan dan manfaatnya dapat dirasakan langsung oleh para peserta, yaitu meningkatkan pemahaman karyawan PT Charoen Pokphan Indonesia site Sragen Jawa Tengah mengenai perlindungan hak-hak tenaga kerja perempuan berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban para peserta pada kuisisioner yang diberikan sebelum dan setelah kegiatan dilaksanakan.

4. Kesimpulan

Problematika utama pada pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk Sosialisasi dan Edukasi ini adalah minimnya pemahaman pekerja perempuan di PT Charoen Pokphan Indonesia side Sragen Jawa Tengah mengenai perlindungan hak-hak terhadap tenaga kerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mereka menganggap bahwa posisi mereka hanyalah sebagai *supporting*, yang tidak memiliki hak sebagai pekerja yang sama dengan posisi pekerja laki-laki, tidak memiliki hak atas persamaan upah, perlindungan dari tindak kekerasan seksual baik secara verbal maupun non-verbal. Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini dapat langsung dirasakan manfaatnya oleh para peserta karena mereka langsung mengetahui informasi mengenai hak-hak pekerja perempuan berdasarkan UU Ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat dari antusiasme dan hasil jawaban kuisisioner yang diberikan sebelum dan setelah kegiatan.

Pengabdian kepada masyarakat dengan tema mengenai perlindungan hak-

hak pekerja perempuan sesuai UU Ketenagakerjaan ini penting dan perlu untuk terus dilaksanakan karena merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh para tenaga kerja perempuan. Di mana perempuan yang sering dipandang sebelah mata, dianggap lemah baik fisik maupun mental, tidak setara antara laki-laki dan perempuan di ranah pekerjaan harus dihapuskan. Sebaiknya kegiatan sosialisasi dan edukasi dengan tema perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan tidak hanya dilaksanakan di PT Chareon Pokphan Indonesia site Sragen Jawab Tengah, namun juga di perusahaan-perusahaan lainnya di seluruh Provinsi Jawa Tengah.

Ucapan Terima Kasih

Kami selaku pelaksana Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) mengucapkan banyak terima kasih kepada Universitas Slamet Riyadi Surakarta yang telah mendanai pengabdian ini serta kepada semua pihak yang berkontribusi dalam pelaksanaan pengabdian dan publikasi artikelnya.

Referensi

- Arif, Muhammad, Maulidyah Indira Hasmarini, Aprilia Putri Wulandari, and Aan Sofyan. 2020. "RASIO-RASIO PEMBENTUK ANGKA KEMISKINAN DI KABUPATEN SRAGEN."
- Badan Pusat Statistik. 2021. "Kemiskinan 2020-2021." Retrieved July 30, 2023 (<https://jateng.bps.go.id/indicator/23/34/1/kemiskinan.html>).
- Candra Jati Kusuma, Isma. 2022. "SISTEM KERUANGAN WILAYAH DAN PERUBAHAN TINGKAT KEMISKINAN DI MASA PANDEMI COVID-19." *Jurnal Litbang Sukowati: Media Penelitian dan Pengembangan*

- 6(1):27–42. doi:
10.32630/sukowati.v6i1.313.
- DeRue, D. S. 2011. "Adaptive Leadership Theory: Leading And Following As a Complex Adaptive Process." *Research in Organizational Behavior*, 31(0), (125–150).
- Dewi, Ida Ayu Intan Surya, Ni Komang Arini Styawati, and I Wayan Arthanaya. 2022. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan di Anantara Uluwatu Bali Resort." *Jurnal Preferensi Hukum* 3(2):364–69. doi: 10.55637/jph.3.2.4945.364-369.
- Lemoine, James, Ishani Aggarwal & Laurends Bujold Steed. 2016. "When Women Emerge As Leaders: Effects Of Extraversion And Gender Composition In Groups, *The Leadership Quarterly* XXX," (1-17).
- Prajnaparamita, Kanyaka. 2019. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Administrative Law and Governance Journal* 2(1):34–46. doi:
10.14710/alj.v2i1.34-46.
- Simister, John. 2018. "Effects of female political leaders and child socialisation on Gender-Based Violence in India" *Archives of Psychology*, vol. 2, issue 5,(1-17).
- Susiana, Sali. 2017. "PELINDUNGAN HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF FEMINISME." 8(2).