

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Reproduksi Pekerja Perempuan Perspektif Undang-Undang Nomor 13, Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Perspektif Hukum Islam

* Raudhatul Jennah

** Irma Nur Hayati

*Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Lumajang

**Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Lumajang

Email: Jennah_rh@gmail.com

Abstract

Ketentuan hak reproduksi telah diatur oleh undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 81 ayat (1), menyebutkan: "Pekerja atau buruh yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid". Rumusan masalah dari penelitian ini adalah Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak reproduksi pekerja perempuan dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Bagaimana pandangan hukum islam terhadap perlindungan hukum hak reproduksi pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan menganalisis eksistensi perlindungan hukum terhadap hak reproduksi pekerja perempuan dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan menggambarkan juga menjelaskan pandangan hukum islam terhadap perlindungan hukum hak reproduksi pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Penulisan skripsi ini termasuk jenis kepustakaan (yuridis normatif), dengan pendekatan studi kasus. Sumber data yang digunakan adalah sumber primer dan sekunder. Sedangkan tahapan analisis data dilakukan dengan editing, klasifikasi, verifikasi, konklusi, dan analisis. Adapun keabsahan data yang diterapkan adalah kredibilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas.

Berdasarkan metode penelitian tersebut maka hasil penelitian dan pembahasan dari aspek wawancara dan observasi, peneliti dapat memahami bahwa : (1). Padal Pasal 81 UndangUndang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur masalah perlindungan dalam masa haid. Perlindungan terhadap pekerja wanita yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. (2). Berdasarkan penjelasan analisis hukum islam terhadap perlindungan hukum bagi wanita yang berkerja telah sesuai dengan ketentuan hukum islam sebab peraturan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga mengangkat martabat wanita sebagai makhluk yang memiliki ciri khusus tersendiri. Sebagaimana firman allah SWT dalam surat an-Nisa', ayat : 34.

Keywords: Legal Protection, Reproductive Rights, Laws, Employment, Islamic Law.

Abstrak

Provisions on reproductive rights have been regulated by law no. 13 of 2003 concerning employment, Article 81 paragraph (1), states: "Workers or laborers who feel pain during menstruation and notify the entrepreneur are not obliged to work on the first and second day of menstruation".

The formulation of the problem of this research is how the legal protection of the reproductive rights of women workers in Law No. 13 of 2003 concerning employment and how Islamic law views on the legal protection of the reproductive rights of women workers contained in Law No. 13 of 2003 concerning employm

While the purpose of this study is to describe and analyze the existence of legal protection for the reproductive rights of women workers in Law No. 13 of 2003 concerning employment and to describe also explain the views of Islamic law on the legal protection of

reproductive rights of women workers contained in Law No. 13 2003 concerning employment.

Writing this thesis belongs to the type of literature (juridical normative), with a case study approach. Sources of data used are primary and secondary sources. While the stages of data analysis is done by editing, classification, verification, conclusion, and analysis. The validity of the data applied is credibility, dependability, and confirmability.

Based on the research method, the results of the research and discussion from the interview and observation aspects, researchers can understand that: (1). Whereas Article 81 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower regulates the issue of protection during menstruation. Protection for female workers who are not obligated to work on the first and second day of menstruation with full wages. (2). Based on the explanation of the analysis of Islamic law on legal protection for women who work in accordance with the provisions of Islamic law because the regulations of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, also elevate the dignity of women as creatures who have special characteristics. As the word of Allah SWT in the letter an-Nisa', verse

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Hak Reproduksi, Undang-undang, Ketenagakerjaan, Hukum Islam.

A. Pendahuluan

Keadilan merupakan suatu nilai moral keseimbangan yang dijunjung oleh Indonesia dengan pancasila dan konstitusi sebagai tonggakanya. Nilai moral keadilan itu sendiri merupakan cita-cita setiap bangsa dan negara yangmana didalamnya terdapat berbagai kepentingan dari setiap golongan. Seiring perkembangan zaman, pelaksanaan terhadap hak asasi manusia semakin meningkat. Namun, di lain pihak perlakuan tidak adil seperti diskriminasi terhadap ras dan gender, perbedaan pemberian hak antara laki-laki dan perempuan masih saja terjadi, terutama di bidang ketenagakerjaan.¹

Sebagaimana dikemukakan terdahulu bahwa nilai-nilai yang terkandung di dalam hak asasi berlaku secara universal, hal ini berarti nilai-nilai tersebut pun berlaku di Indonesia. Apalagi jika hal ini dikaitkan dengan falsafah bangsa Indonesia yaitu Pancasila yang begitu sarat dengan nilai-nilai kemanusiaan. Khususnya di bidang ketenagakerjaan di negeri ini menggunakan sistem hubungan industrial yang salah satu aspeknya adalah penghormatan terhadap nilai-nilai kemanusiaan dalam arti berbagai tindakan yang bertentangan dengan nilai-nilai tersebut tidak diperkenankan.²

Permasalahan seputar ketenagakerjaan seakan tak pernah usai untuk diperbincangkan, baik tenaga kerja yang ada di dalam maupun luar negeri. Hal tersebut dikarenakan oleh tenaga kerja atau buruh mendapat posisi yang tidak diuntungkan oleh pengusaha atau majikan, sehingga memacu timbulnya permasalahan. Seperti yang diceritakan di mass media, cetak maupun elektronik, buruh melakukan aksi mogok kerja karena masalah upah.³ ribuan karyawan di PHK karena perusahaan bangkrut.⁴ terjadi pemulangan TKI ilegal. diskriminasi atas pekerja penyandang cacat. penganiayaan dan pelecehan seksual, khususnya terhadap tenaga kerja wanita.

Pada masa sekarang ini, wanita ikut berpartisipasi meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara bekerja merupakan hal biasa. Pekerja wanita atau buruh wanita yang bekerja di perusahaan saat sekarang ini mengalami situasi dramatis. Situasi dilematis

¹ Emmy Latifah, "Eksistensi Prinsip-Prinsip Keadilan Dalam Sistem Perdagangan Internasional", *Padjajaran Journal Ilmu Hukum*, Vol. 2, No. 1, 2015, h. 65.

² Ali Abdurahman dkk, *Perlindungan Bagi Pekerja Wanita Dalam Perspektif Ham dan Hukum*, (UNPAD, 2001, Bandun), h. 8

secara progresif cenderung memiliki dampak "marginalisasi" dan "privatisasi" pekerjaan wanita, serta mengkonsentrasikan di dalam bentuk pekerjaan pelayanan yang tidak produktif. Kenyataan ini menimbulkan fenomena menurunnya posisi kaum wanita dalam bidang pekerjaan.

Tenaga kerja wanita (selanjutnya disebut pekerja wanita) adalah setiap wanita yang mampu menghasilkan barang atau jasa, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atau konsumen.

Dalam pemenuhan tersebut, diperlukan suatu kesabaran, keuletan serta ketelitian agar proses produksi tetap berjalan sebagai suatu struktur dasar dalam aktivitas perekonomian. Oleh karena wanita memenuhi prasyarat tersebut, maka diperlukanlah pekerja wanita.

Pekerja wanita memiliki peran ganda yang sangat penting dan unik. Di samping sebagai faktor produksi, pekerja wanita juga bertindak sebagai pelaku ekonomi. Artinya, bahwa pekerja wanita mampu bertindak aktif sekaligus mempengaruhi atau melakukan manajemen terhadap faktor produksi lain yang terlibat dalam proses produksi.

Fenomena wanita dalam bidang pekerjaan juga dikenal sebagai "industrial redeployment", terutama terjadi melalui pengalihan proses produksi di dalam industri manufaktur dari negara-negara maju ke negara-negara berkembang. Pengalihan proses produksi yang meliputi transfer kapital, teknologi, mesin-mesin, dan lingkungan kerja industrial barat kenegara-negara sedang berkembang tersebut sebagaimana diketahui terutama terjadi di dalam industri-industri tekstil, pakaian, dan elektronik. Akan tetapi, dikarenakan komoditi industri-industri tersebut telah mencapai tingkat perkembangan lanjut di dalam siklus produksi, hanya tenaga kasar dan tenaga setengah kasar yang diperlukan di dalam pengalihan proses produksi dari negara-negara maju ke negara-negara sedang berkembang. Termasuk Indonesia.

Indonesia adalah negara hukum, negara hukum yang dimaksud adalah negara yang menegakkan supremasi hukum untuk menegakkan kebenaran dan keadilan. Secara umum, dalam setiap negara yang menganut paham negara hukum terdapat tiga prinsip dasar, yaitu supremasi hukum (*supremacy of law*), kesetaraan dihadapan hukum (*equality before the law*), dan penegakan hukum dengan cara yang tidak bertentangan dengan hukum (*due process of law*).

Islam tidak melarang wanita untuk bekerja, selama pekerjaan itu sesuai dengan tabiat, spesialisasi dan kemampuannya, tanpa harus menghilangkan naluriyahnya sebagai wanita. Dengan kata lain, pekerjaan tersebut masih berada dalam batas dan tidak melanggar norma-norma yang ada. Apalagi jika keluarganya mengijinkan, sedangkan dia sendiri berkeinginan, mampu dan keadaan mengharuskannya untuk bekerja di luar rumah, atau masyarakat membutuhkan keberadaannya secara khusus.⁵

Secara kodrati, wanita berbeda dengan pria dalam hal reproduksi. Berkaitan dengan reproduksi tersebut, maka pekerja wanita yang sedang menjalani proses reproduksi perlu mendapat jaminan dan perlindungan atas kesehatannya, mengingat wanita adalah seseorang yang akan melahirkan generasi penerus bangsa, Ulama terdahulu Hafiz Ibrahim menyatakan dalam

bait syairnya :

الأم مدرّسة الأول، إذا أَعَدَّتْ شَعْبًا طَيِّبَ الْأَعْرَاقِ

Artinya : “Ibu adalah madrasah yang pertama, jika kamu menyiapkannya, berarti kamu menyiapkan lahirnya sebuah masyarakat yang baik budi pekertinya”.⁶

Masalah ini timbul karena kurangnya pengawasan dari pihak pemerintah dan aturan hukum yang seolah-olah memberikan kelonggaran kepada pengusaha untuk mengatur lebih lanjut mengenai pelaksanaan cuti

haid tersebut, baik dalam perjanjian kerja bersama, padahal ayat sebelumnya sudah cukup jelas dalam memberlakukan ketentuan cuti haid . UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 81 ayat (2), menyebutkan: “pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjasama.”³

Berangkat dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk membahas persoalan ini dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Reproduksi Pekerja Perempuan Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Perspektif Hukum Islam.”

B. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti oleh penulis, maka penulis menggunakan pendekatan yuridis normatif. Untuk itu diperlukan penelitian yang merupakan suatu rencana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori- teori, konsep-konsep atau asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan perpustakaan yakni dengan mempelajari buku, peraturan undang-undang dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Jenis Dan Sumber Data

a. Jenis Data

Berdasarkan jenis data yang digunakan oleh peneliti ini menggunakan data Sekunder yaitu data yang sudah diperoleh atau sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara yang diperoleh perpustakaan, buku, serta jurnal yang ada kaitannya dengan judul yang diteliti.¹⁶ Dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan data sekunder, karena penelitian adalah penelitian pustaka.

b. Sumber Data

Sumber data diperoleh dari hasil penelitian pustaka berupa buku, jurnal, Undang-Undang dan lain sebagainya yang berhubungan dengan kajian yang diteliti.⁴

3. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dan fakta penelitian.¹⁸ Instrumen pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan pustaka (library research) berwujud dokumentasi atau studi literature. dalam

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 81 ayat (2)

⁴ Ishaq, *Metode Penilaian Hukum Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi* (Bandung Alfabeta, 2017), h.67.

pengumpulan data ini, penulis menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu dengan cara mengumpulkan, membaca, menelaah, mencatat, dan menganalisis buku-buku literature, jurnal, dan lain sebagainya yang ada kaitannya dengan fokus penelitian.

4. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul dengan tahap selanjutnya adalah melakukan analisis data. Analisis data tentunya sesuai dengan tujuan yang dilakukan analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari bahan-bahan yang bersangkutan dengan judul sehingga dapat mudah dipahami dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun dalam pola, dan memilih mana yang penting dalam penelitian.

Untuk memudahkan penulisan dalam menganalisis suatu data yang sudah terkumpul, maka penulis menganalisis melalui proses Deduktif, yaitu dari pengetahuan menganalisa data yang bersifat khusus, kemudian dibahas kepada permasalahan yang bersifat umum. Metode ini digunakan untuk mengutip pendapat para ahli untuk menjelaskan lebih jelas lagi.

C. Hasil Penelitian

1. Pengertian undang-undang

Sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 ayat (3) perubahan keempat UUD 1945 menyebutkan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. Ketentuan ini merupakan penegasan dari cita-cita the founding father, bahwa Negara Indonesia yang dicita-citakan adalah sebagai suatu negara hukum (*rechtsstaat*) bukan negara yang didasarkan atas kekuasaan belaka (*machtsstaat*). Penghargaan yang tinggi terhadap peraturan perundang-undangan menjadi salah satu ciri yang dianut oleh sistem hukum kontinental. Sistem hukum kontinental mengutamakan hukum tertulis yang berupa peraturan perundang-undangan yang merupakan produk legislasi sebagai sendi utama sistem hukumnya.⁵

Secara yuridis berdasarkan pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 menyatakan bahwa peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan.⁶

Dalam arti materiil, Undang-Undang adalah setiap keputusan tertulis yang dikeluarkan pejabat berwenang yang berisi aturan tingkah laku yang bersifat atau mengikat secara umum. Dari pengertian ini masyarakat sering mengartikan bahwa setiap aturan yang bersifat tertulis yang dibuat atau dikeluarkan pejabat yang berwenang (Pemerintah) adalah Undang-Undang.

Tetapi pada dasarnya Undang-Undang dalam pengertian ini hanyalah Undang-Undang dalam arti materiil. Sedangkan Undang-Undang dalam arti formil, Undang-Undang adalah keputusan tertulis sebagai hasil kerjasama antara

⁵ A. Rosyid Al Atok, Konsep Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, (Malang: Setara Pers, 2015), h 1.

⁶ Pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan perundang- Undangan.

pemegang kekuasaan eksekutif dan legislatif yang berisi aturan tingkah laku yang bersifat atau mengikat secara umum.⁷

2. Hierarki Peraturan Perundang-undangan

Jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan adalah sebagaimana berikut :⁵³

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat
- c. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang
- d. Peraturan Pemerintah
- e. Peraturan Presiden
- f. Peraturan Daerah Provinsi, dan
- g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Hukum sebagai suatu produk keputusan negara merupakan satu kesatuan sistem yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Pada pokoknya hukum merupakan suatu bentuk peraturan yang berisikan suatu larangan, anjuran bahkan berisikan suatu kebolehan.⁵⁴ disisi lain validitas hukum sebagaimana Hans Kelsen dalam teori hukum menyatakan bahwa suatu norma adalah milik suatu sistem norma dapat diuji hanya dengan meyakinkan adanya bahwa norma tersebut menderivasikan validitas dari norma dasar yang membentuk tata hukum.⁵⁵

3. Materi muatan undang-undang

Secara umum suatu produk hukum yang di bentuk dengan menggunakan mekanisme formal memiliki derajat materi muatan yang berbeda beda, begitupun dengan undang-undang yang memiliki materi muatan tersendiri. Namun secara umum dalam tataran undang-undang dan peraturan yang berada di bawahnya memiliki materi muatan yang tidak bertentangan dengan konstitusi.

Materi muatan berdasarkan pasal 10 Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan meliputi :⁵⁶

- a. Pengaturan lebih lanjut mengenai ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Perintah suatu Undang-Undang untuk diatur dengan Undang-Undang
- c. Pengesahan perjanjian internasional tertentu
- d. Tindak lanjut atas putusan Mahkamah Konstitusi

Sejatinya penentuan materi muatan dalam pembentukan perundang-undangan secara formal merupakan kebebasan dari badan yang membentuknya sesuai dengan political will dari lembaga atau badan yang bersangkutan, namun bandul kebebasan pembentukan isi perundang-undangan diikat oleh asas pembentukan peraturan perundang-undangan. Adapun Asas-asas pembentukan materi perundangundangan:

- a. Pengayoman

⁷ Bagir Manan, Dasar-Dasar Perundang-undangan Indonesia, Ind-Hill.Co. Jakarta 1992, h. 3

- b. Kemanusiaan
- c. Kebangsaan
- d. Kekeluargaan
- e. Kenusantara
- f. Bhinneka tunggal ika
- g. Keadilan
- h. Kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan
- i. Ketertiban dan kepastian hukum
- j. Keseimbangan, keserasian, dan keselarasan.

Sedangkan pendapat A. Hamid S. Attamimi dalam pengembangan ilmu perundang-undangan, setidaknya ada beberapa hal yang menjadi materi muatan meliputi: (1). Perintah yang diatur secara tegas didalam UUD 1945. (2). Perintah untuk diatur dalam undang-undang yang dimuat dalam TAP MPR. (3). Mengatur hak asasi manusia secara universal. (4).

Mengatur hak dan kewajiban dari warga negara. (5). Mengatur pembagian kekuasaan negara termasuk kekuasaan yudikatif dan kebebasan hakim. (6). Mengatur pokok-pokok lembaga tertinggi negara, lembaga tinggi negara.

(7). Mengatur pembagian daerah berdasarkan pembagian daerah besar dan daerah kecil. (8). Mengatur cara mendapatkan kewarganegaraan. (9). Hal- hal yang ditentukan oleh undang-undang untuk diatur oleh undang- undang.⁸

4. Nilai Dasar Berlakunya Peraturan Perundang-Undangan

Kekuatan berlaku secara sosiologis yaitu berlakunya atau diterimanya suatu Undang-Undang atau hukum di dalam masyarakat itu lepas dari kenyataan apakah peraturan hukum atau Undang- Undang itu terbentuk menurut persyaratan formal atau tidak. Jadi di sini berlakunya hukum merupakan kenyataan di dalam masyarakat.⁹

Berlakunya suatu Undang-Undang atau peraturan hukum di dalam masyarakat harus kembali melihat pada masyarakat itu sendiri, yaitu apakah sesuai dengan situasi yang ada dalam masyarakat atau dalam arti lain apakah Undang- Undang atau peraturan hukum yang berlaku di dalam masyarakat tersebut membawa manfaat atau bermanfaat di dalam masyarakat. Sehingga dapat dilihat efektif atau tidaknya hukum yang berlaku tersebut untuk menghadapi semua peristiwa yang terjadi didalam masyarakat.

5. Perlindungan hukum terhadap hak reproduksi pekerja perempuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Menurut pembangunan nasional, peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar

⁸ A. Hamid S. Attamimi, Materi Muatan perundang-undangan, Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol 15, Tahun 1985, h. 59.

⁹ Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum, Liberty, Yogyakarta, 1999, h. 88

pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.¹⁰

Dalam kehidupan sehari-hari masih terdapat beberapa peristilahan mengenai pekerja. Misalnya ada penyebutan : buruh, karyawan atau pegawai. Terhadap peristilahan yang demikian, Darwan Prints menyatakan bahwa maksud dari semua peristilahan tersebut mengandung makna yang sama; yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalannya.¹¹

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang- undangan yang lama (Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja) menggunakan istilah buruh. Namun setelah Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang

Ketenagakerjaan menggunakan istilah “pekerja/buruh” begitu pula dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah pekerja/buruh.

Penggunaan kata pekerja juga sesuai dengan penjelasan Pasal 2 UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja dan lain-lain badan kolektif. Istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam Undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang dicabut dan diganti dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang membedakan antara pekerja dengan tenaga kerja. Dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Sedangkan menurut Payaman Simanjutak, juga senada atau searah dengan ketentuan undang-undang tenaga kerja, dimana tenaga kerja didefinisikan sebagai :

“Penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia”.¹²

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat peneliti analisis bahwa pengertian tenaga kerja sangat luas yakni mencakup semua penduduk dalam usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang mencari pekerjaan (menganggur). Usia kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 minimal berumur 15 (lima belas) tahun (Pasal 69). Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini yang sudah mendapat pekerjaan. Menurut sebagian ahli tenaga kerja merupakan penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

Asri Wijayanti menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau

¹⁰ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Ed-1. Cet.2, Jakarta : Sinar Grafika, 2011, h. 14.

¹¹ Darwan Prints, *“Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h. 20

¹² Sedjun H.Manulung, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta,PT Rineke

berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga golongan yaitu:¹³

- a. Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.
- b. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
- c. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu.

Perlindungan hukum diartikan sebagai serangkaian tindakan dalam bentuk jaminan kepada subyek hukum, dalam upaya memberikan kepastian dan supremasi hukum. Sehingga diharapkan pihak tenaga kerja dapat terhindar dari perbuatan pengusaha yang melanggar hukum dan tidak bertanggung jawab. Selain itu tidak dapat dipungkiri Peran serta pekerja dalam pembangunan nasional adalah penting dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya.

Dalam rangka memberikan perlindungan hukum, maka secara khusus dalam UU No. 13 Tahun 2003 pada bagian penjelasan umum disebutkan bahwa :

Perlindungan hukum terhadap pekerja, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi tenaga kerja wanita, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial pekerja.

Pemaparan tersebut yang telah ditetapkan oleh undang-undang juga dikuatkan dengan penuturan yang telah tertera dalam Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, dimana menyatakan bahwa :

“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha”.¹⁴

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dianalisis peneliti bahwa perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi tenaga kerja wanita, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial pekerja.

Namun perlu diingat yang menjadi dasar pekerja melakukan pekerjaannya adalah suatu perjanjian. sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana menjelaskan bahwa :

¹³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakejaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), h.107

¹⁴ 63 Heru Suyanto & Andriyanto Adhi Nugroho, *Perlindungan Hukum Hak-hak Pekerja Outsourcing berdasarkan Asas Keadilan*, Jurnal Universitas Pembangunan Nasional, Vol 1 Februari 2016, h.1

“Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Perjanjian yang dibuat itu lalu berlaku sebagai suatu Undang-Undang bagi pihak yang saling mengikatkan diri, serta mengakibatkan timbulnya suatu hubungan antara kedua pihak tersebut”.

Sesuai dengan klasifikasi analisis yang telah diperoleh maka dapat peneliti fahami seorang buruh atau pekerja memang sudah melakukan perjanjian, sehingga perjanjian yang dibuat itu lalu berlaku sebagai suatu Undang-Undang bagi pihak yang saling mengikatkan diri, serta mengakibatkan timbulnya suatu hubungan antara kedua pihak tersebut.

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti membicarakan hak- hak asasi, maupun hak bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja itu akan turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi. Sebagaimana berikut :

Hak tenaga kerja adalah (1). Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajiban, (2). Fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya, (3). Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia, (4). Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawankawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat, (5). Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan/perusahaan, (6). Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingan selama hubungan kerja berlangsung, (7). Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan/perusahaan, (8). Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.

Kemudian apabila dilihat dari perspektif hak asasi manusia telah diatur bentuk perlindungan yang tertera di dalam ketentuan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, meliputi:

- a. Wanita berhak memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundangundangan.
- b. Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal yang dapat mengancam keselamatannya atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.

6. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu:

- a. Pelindungan ekonomis, yaitu pelindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Pelindungan sosial, yaitu pelindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan pelindungan hak untuk berorganisasi.

c. Pelindungan teknis, yaitu pelindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Pembangunan tenaga kerja sendiri dilaksanakan berdasarkan asas keterpaduan. Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan tenaga kerja bertujuan:¹⁵

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Sesuai dengan analisis peneliti dapat difahami bahwa perlindungan tenaga kerja tersebut dapat memberikan semangat tersendiri bagi tenaga kerja namun dari pada itu juga mempunyai dampak positif dan terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja dan akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional menyebutkan :

“Setiap tenaga kerja berhak atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja.”

Kemudian dikuatkan dengan peraturan undang-undang, Pasal lain juga menyebutkan bahwa :

“Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud diwajibkan dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerjasesuai dengan ketentuan Undang-Undang”.¹⁶

Berdasarkan penjelasan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional, maka dapat dianalisis bahwa Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja diwajibkan dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerjasesuai dengan ketentuan Undang-Undang.

Di Indonesia, ketentuan tentang perempuan mempunyai hak yang sama dengan laki-laki dalam bekerja telah diatur dalam Pasal 5 dan 6 UU No. 13 Tahun 2003. Sedangkan perlindungan terhadap wanita dalam UU No.13 Tahun 2003 diatur pada pasal 76 sebagai berikut :

“Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun antara pukul 23:00 sampai pukul 07:00. Tanggung jawab atas pelanggaran ini dibebankan kepada pengusaha dengan sanksi berupa pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000.- (seratus juta rupiah).”

¹⁵ Maulida Indriani, “Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional”, Gema Keadilan, Vol. 3, No. 1, 2016, h. 68-69.

¹⁶ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Penetapan undang-undang tersebut bukanlah tanpa pertimbangan akan tetapi sudah dilakukan dengan adanya pemikiran yang matang hingga menuaikan prinsip penting sebagaimana berikut :

Dasar pemikiran yang melatar belakangi pengaturan tersendiri bagi pekerja wanita adalah karena wanita memiliki kekhususan- kekhususan tertentu, utamanya fisik biologis, psikis moral dan sosial kesusilaan. Prinsip dibidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita adalah perlindungan khusus atas kekhususan mereka utamanya fungsi melanjutkan keturunan (biologis).¹⁷

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dianalisis peneliti bahwa perlindungan hukum terhadap hak reproduksi pekerja atau buruh perempuan didasarkan atas wanita memiliki kekhususan-kekhususan tertentu, utamanya fisik biologis, psikis moral dan sosial kesusilaan. Prinsip dibidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita adalah perlindungan khusus atas kekhususan mereka utamanya fungsi melanjutkan keturunan (biologis).

Bahkan dikuatkan dengan penjelasan ahli medis kedokteran bahwa khusus bagi pekerja wanita mendapat perlindungan sebagai berikut: (1). Jika dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid,

D. Pandangan Hukum Islam terhadap Perlindungan hukum hak reproduksi pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Konsep kepemimpinan dalam rumah tangga menjadi salah satu isu penting dalam wacana gender. Selain merupakan tema yang hingga kini masih diperdebatkan, konsep kepemimpinan rumah tangga juga sering dijadikan pijakan bagi pola hubungan antara suami dan istri. Sebagian feminis muslim menggugat faham kemutlakan kepemimpinan suami dalam rumahtangga, karena dinilai bertentangan dengan konsep kesetaraan pria dan wanita. Konsep kepemimpinan dalam rumah tangga sendiri menjadi kontroversial ketika terdapat pemahaman terhadap firman Allah SWT. dalam Surat An-Nisa' (4):4:34, yaitu :

Artinya : Laki-laki (suami) itu pelindung bagi perempuan (istri), karena Allah telah melebihkan sebagian mereka (laki-laki) atas sebagian yang lain (perempuan), dan karena mereka (laki-laki) telah memberikan nafkah dari hartanya. Maka perempuan-perempuan yang saleh adalah mereka yang taat

(kepada Allah) dan menjaga diri ketika (suaminya) tidak ada, karena Allah telah menjaga (mereka). Perempuan-perempuan yang kamu khawatirkan akan nusyuz, hendaklah kamu beri nasihat kepada mereka, tinggalkanlah mereka di tempat tidur (pisah ranjang), dan (kalau perlu) pukullah mereka. Tetapi jika mereka menaatimu, maka janganlah kamu mencari-cari alasan untuk menyusahkannya. Sungguh, Allah Mahatinggi, Mahabesar.

Ada beberapa keadaan yang memperbolehkan bahkan mengharuskan wanita bekerja. M.Qutb seperti yang dikutip oleh Quraish Shihab menjelaskan bahwa perempuan pada masa nabipun bekerja karena keadaan menuntut mereka untuk bekerja. Keadaan tersebut antara lain adalah kebutuhan masyarakat, atau karena sangat membutuhkan pekerjaan

¹⁷ Melania Kiswandari, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, PT Raja Grafindo, Jakarta: 2014, h. 87.

wanita tertentu yang mana tidak ada yang menanggung biaya hidupnya atau yang menanggung tidak mampu mencukupi kebutuhan hidupnya.¹⁸

Padal Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur masalah perlindungan dalam masa haid. Perlindungan terhadap pekerja wanita yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh.

Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

b. Pekerjaan yang dilakukan hendaklah layak bagi wanita, seperti pendidikan dan bidan serta ahli hukum.

Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi tenaga kerja wanita, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial pekerja.

c. Wanita bekerja untuk membantu suaminya dalam pekerjaannya, terlihat di pedesaan dimana istri membantu suami dalam bidang pertanian dan semacamnya.

Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dianalisis bahwa seorang pekerja wanita melakukan pekerjaan ketika sudah bersuami adalah tuntutan ekonomi yang perlu diselesaikan bersama sehingga suami istri sama-sama bekerja. Sedangkan untuk pekerja perempuan yang masih belum menikah kebanyakan bekerja untuk membantu orang tua, atau memenuhi kebutuhannya sendiri.

d. Bahkan wanita perlu bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, jika tidak yang menjamin kebutuhannya, dan walaupun ada, namun tidak mencukupi.

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini yang sudah mendapat pekerjaan. Menurut sebagian ahli tenaga kerja merupakan penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

Dengan demikian tidak ada larangan dalam Islam mengenai Keluarnya wanita untuk bekerja, asalkan memenuhi ketentuan syariat dalam pergaulan dengan masyarakat. Pandangan ini, wanita Islam dapat berperan aktif di berbagai bidang kehidupan, baik itu sosial, agama, budaya dan bahkan politik.

Berdasarkan penjelasan analisis hukum Islam terhadap perlindungan hukum bagi wanita yang berkerja telah sesuai dengan ketentuan hukum islam sebab peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga mengangkat martabat wanita sebagai makhluk yang memiliki ciri khusus tersendiri. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat an-Nisa', ayat : 34.

Skema kehidupan yang digambarkan oleh Islam terdiri atas seperangkat hak dan kewajiban. Setiap manusia yang menerima agama dengan sendirinya akan terikat oleh itu. Islam secara umum mengajarkan hak dan kewajiban yakni hak Tuhan, dimana manusia

¹⁸ M. Quraish Shihab, *Wawasan AL-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Berbagai Persoalan Umat* (Cet. VII; Bandung: Mizan, 1998), h. 306.

wajib memenuhinya, hak manusia sendiri, hak orang lain atas seseorang, dan hak manusia terhadap alam sekitarnya.

Dalam praktik Islam mengedepankan keseimbangan antara hak dan kewajiban tersebut. Kerja merupakan suatu kebutuhan pokok manusia, kemajuan suatu bangsa diukur dari tingkat produktifitas kerjanya di segala bidang lapangan kehidupan, karena itu sepanjang sejarah peradaban manusia diketahui bahwa peradaban yang maju adalah yang bisa menghargai kerja profesional.¹⁹

Hanya saja wanita Islam memiliki profil sendiri yang berbeda dengan wanita lainnya. Wanita Islam bukan wanita yang biasa dan tidak dapat diukur dengan penilaian manusia. Wanita Islam adalah wanita yang mampu berperan dalam masyarakat, hal ini telah dibuktikan dalam sejarah betapa wanita telah berperan dalam masyarakat di dalam berbagai bidang.²⁰

Syekh Muhammad al-Ghazali, adalah seorang ulama kontemporer yang diakui otoritasnya, mengemukakan empat hal dalam kaitan kerja wanita:⁷⁹

- a. Wanita memiliki kemampuan luar biasa yang jarang dimiliki oleh wanita dan pria.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dianalisis peneliti bahwa perlindungan hukum terhadap hak reproduksi pekerja atau buruh perempuan didasarkan atas wanita memiliki kekhususan-kekhususan tertentu, utamanya fisik biologis, psikis moral dan sosial kesesuaian. Prinsip di bidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita adalah perlindungan khusus atas kekhususan mereka utamanya fungsi melanjutkan keturunan (biologis).

Daftar Pustaka

- Abd al-Wahhab Khallaf, 'Ilmu Usul al-Fiqh, cet. XII (tp: Dar al-Qalam, 1435H/2013 M)
- Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Ed-1. Cet.2, Jakarta : Sinar Grafika, 2017 Ahmad Rofiq, Fiqh Kontekstual, dari Normatif ke Pemaknaan Sosial, editor
- Muammar Ramadhan, cet. 1 (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014)
- Ali Abdurahman dkk, Perlindungan Bagi Pekerja Wanita Dalam Perspektif Ham dan Hukum, (UNPAD, 2017, Bandung)
- A. Rosyid Al Atok, Konsep Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, (Malang: Setara Pers, 2015)
- A. Hamid S. Attamimi, Materi Muatan perundang-undangan, Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol 15, Tahun, 2015
- Bagir Manan, Dasar-Dasar Perundang-undangan Indonesia, Ind-Hill.Co. Jakarta 2012
- Chairuman Pasaribu dan suhrawardi K. Lubis, Hukum Perjanjian dalam Islam, cet, 1 (Jakarta: Sinar Grafika, 2014)
- Didin Hafidhuddin, Agar Harta Berkah dan Bertambah, (Jakarta: Gema Insani, 2017)

¹⁹ Ray Sitoresmi, Sosok Wanita Muslimah Pandangan Artis, (Yogyakarta: PT. Tiara Wacana, 1993), h. 53.

²⁰ M. Sya'rawi, Wanita Harapan Tuhan, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), h. 79.

Dr. H. Fathurrahman Azhari, M.H.I., Qawaid Fiqhiyyah Muamalah, (Lembaga Pemberdayaan Kualitas Ummat Banjarmasin, 2015)

Elan Jaelani, Tenaga Kerja Perempuan, Hukum Islam, hukum Ketenagakerjaan, STAI Bhakti Persada Bandung, Al Amwal: Vol. 1, No.1, Agustus 2018

Emmy Latifah, "Eksistensi Prinsip-Prinsip Keadilan Dalam Sistem Perdagangan Internasional", Padjajaran Journal Ilmu Hukum, Vol. 2, No. 1, 2015

Ewzar, Hadist Ekonomi, (Jakarta: PT Rajawali Grafindo Persada, 2013)

Fauna Fitriana, "Pengupahan Tenaga Kerja Wanita di Perusahaan Yanto Keramik Dusun Kasongan, Desa Bangunjiwo, Kasihan, Bantul, Yogyakarta: Studi tentang Faktor dan Pandangan Hukum Islam," skripsi sarjana Institut Agama Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2016)

Format Sanafilah Faisal, Formant-Format Penelitian Social, cet ke-I, (Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada, 2017)

Hans kelsen dalam jilmy Ashidiqqie, Perihal Undang-Undang, Raja grafindo Press, 2020

Heru Suyanto & Andriyanto Adhi Nugroho, Perlindungan Hukum Hak-hak Pekerja Outsourcing berdasarkan Asas Keadilan, Jurnal Universitas Pembangunan Nasional, Vol 1 Februari 2016

Ishaq, Metode Penilaian Hukum Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi (Bandung Alfabeta, 2017)

Jimly Ashidiqqie, Perihal undang-undang, Raja Grafindo Press, Jakarta, 2020 Joupy G.Z. Mambu, Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Wanita (Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003), Jurnal Syariah dan Hukum, Volume 2 Nomor 2, (Desember 2020)

Kholid Wijanarto "Tinjauan Hukum Islam terhadap perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita yang Bekerja pada Malam Hari (Studi Kasus di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta), skripsi sarjan Institut Agama Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2018)

Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rajawali Pers, Jakarta: 2003 Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi, (Jakarta: PT. Raja Grafindo

M. Daud Ali. Hukum Islam. (Jakarta. Raja Grafindo Persada, 2012)

M. Quraish Shihab, Perempuan dan Aneka Aktivitas," Perempuan dari Cinta Sampai Seks dari Nikah Mut'ah Sampai Nikah Sunnah dari Bias Lama Sampai Bias Baru" (Jakarta: Lentara Hati, 2015)

M. Quraish Shihab, Wawasan AL-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Berbagai Persoalan Umat (Cet. VII; Bandung: Mizan, 2018)

M. Sya'rawi, Wanita Harapan Tuhan, (Jakarta: Gema Insani Press, 2017) Maulida Indriani, "Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi

Nasional", Gema Keadilan, Vol. 3, No. 1, 2016

Rhona K. M Smith, Hukum Hak Asasi Manusia, Knut D. Asplund, Suparman Marzuki, Eko Riyadi (Editor), PUSHAM UII: Yogyakarta, 2018

Riris Ardhanariswari, “Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Dalam Perspektif Perkembangan Sistem Hukum Indonesia Abad 21”, Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum jilid XXXIII No.1 April 2019

Sayuti Una (ed), Pedoman Penulisan Skripsi, (Jambi Syari’ah Press, 2014)

Sedjun H. Manulung, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, (Jakarta, PT Rineke Cipta, Cet .II, 2015)

Siti Zulfa “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bagi Tenaga Kerja Wanita dalam Pandangan Hukum Islam: Studi Kasus di PT Kusumahadi Santoso Solo,” skripsi sarjan Institut Agama Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2021)

Statistik Indonesia 2011 : Statistical Pocketbook of Indonesia 2009, Jakarta: Badan Pusat Statistik

Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum, Liberty, Yogyakarta, 2019

T.O Ihromi, dkk, Bunga Rampai Sosiologi Keluarga, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2019

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011
Tentang

Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 81 ayat (1) Yusuf Qardawi, Masyarakat Berbasis Syari’at Islam, penerjemah Abdus Salam

Masyku, cet 1 (Solo Era Intermedia, 2015)

Yuswalina, Hak Tenaga Kerja Dalam Proses Kepailitan Perspektif Hukum Islam (Studi Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), Jurnal Hukum dan Syariah Vol.8 No.2 (Tahun 2017)

Zaenal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2016